

**Keterlibatan Kerja Guru Di Sekolah Inklusif
(Studi Kasus pada SD Negeri Sumbersari 1 Malang)**

T E S I S

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister**



Oleh

Daisy Marthina Rosyanti

176020200111002

PROGRAM PASCASARJANA JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2019

TESIS

KETERLIBATAN KERJA GURU DI SEKOLAH INKLUSIF (Studi Kasus pada SD Negeri Sumbersari 1 Malang)

Oleh :

DAISY MARTHINA ROSYANTI
176020200111002

Dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal : 23 Desember 2019
Dan dinyatakan memenuhi syarat

Komisi Pembimbing,



Prof. Dr. Armanu, SE., M.Sc
Pembimbing 1



Dr. Kusuma Ratnawati, SE., MM., CFP
Pembimbing 2

Mengetahui,
a/n. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Brawijaya
Ketua Program Magister Manajemen



Dr. Kusuma Ratnawati, SE., MM., CFP
Nip. 19610923 200604 2 001

LEMBAR IDENTITAS KOMISI PEMBIMBING DAN PENGUJI

Judul : KETERLIBATAN KERJA GURU DI SEKOLAH INKLUSIF
(Studi Kasus pada SD Negeri Sumbersari 1 Malang)
Nama Mahasiswa : DAISY MARTHINA ROSYANTI
Program Studi : MANAJEMEN

KOMISI PEMBIMBING


Pembimbing 1 : Prof. Dr. Armanu, SE., M.Sc
Pembimbing 2 : Dr. Kusuma Ratnawati, SE., MM., CFP

TIM PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. Surachman, SE., MSIE
Dosen Penguji 2 : Dr. Christin Susilowati, SE., M.SI

Tanggal Yudisium : 23 Desember 2019

A.n Dekan
Ketua Program Magister Manajemen


Dr. Kusuma Ratnawati, SE., MM., CFP
NIP. 19610923 200604 2 001

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah TESIS dengan judul:

"KETERLIBATAN KERJA GURU DI SEKOLAH INKLUSIF (Studi Kasus pada SD Negeri Sumbersari 1 Malang)"

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah TESIS ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia TESIS ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (MAGISTER) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (UU NO. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, 23 Desember 2019

Mahasiswa



Nama : DAISY MARTHINA ROSYANTI
NIM : 176020200111002
PS : MAGISTER MANAJEMEN
PPS FEB UB

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
IDENTITAS DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI.....	iii
ORIGINALITAS PENELITIAN.....	iv
DAFTAR ISI	v
KATA PENGANTAR	x
ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian.....	12
1.3 Pertanyaan Penelitian	12
1.4 Tujuan Penelitian.....	13
1.5 Manfaat Penelitian.....	13
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Teori Keterlibatan Kerja.....	14
2.1.1 Konsep Keterlibatan Kerja	14
2.1.2 Konsekuensi Memiliki Karyawan yang Terlibat Pada Pekerjaannya.	18
2.1.3 Bentuk Keterlibatan Kerja	21
2.1.4 Dimensi Keterlibatan Kerja.....	22
2.1.5 Faktor-faktor Pembentuk Keterlibatan Kerja	26
2.1.6 Konsep-konsep Berkaitan dengan Keterlibatan Kerja	31
2.2 Kinerja Sekolah	33
2.3 Anak Berkebutuhan Khusus	36
2.3.1 Klasifikasi Anak Berkebutuhan Khusus	39
2.3.2 Kategori Anak Berkebutuhan Khusus	41
2.4 Pendidikan Inklusif	43
2.4.1 Model Sekolah inklusif	46
2.4.2 Manfaat Pendidikan inklusif	48
2.5 Kajian Empiris	52
2.5.1 Penelitian Terdahulu	52
2.6 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	59
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	64

3.1 Penelitian Kualitatif - Pendekatan Studi Kasus	64
3.2 Lokasi dan Situs Penelitian	65
3.3 Teknik Pengumpulan Data	66
3.4 Teknik Penentuan Informan Penelitian	67
3.5 Instrumen Penelitian	69
3.5.1 Form kesediaan (<i>consent form</i>)	69
3.5.2 Kuesioner Demografi (Demographic Questionnaire)	70
3.5.3 Daftar Pertanyaan Wawancara	70
3.6 Keabsahan Data	73
3.6.1 Kredibilitas	73
3.6.2 Uji Transferabilitas	74
3.6.3 Uji Dependabilitas	75
3.6.4 Uji Konfirmabilitas	75
3.7 Teknik Analisis Data	76
BAB 4 TEMUAN DATA DI LAPANGAN	78
4.1 Deskripsi Informan	78
4.1.1 Proses menemukan informan	78
4.1.2 Data Informan	81
4.2 Uji Keabsahan Data	87
4.3 Setting Penelitian	88
4.3.1 Profil Sekolah	88
4.3.2 Visi, Misi dan Tujuan Sekolah	90
4.3.3 Prestasi Sekolah	92
4.3.4 Struktur Organisasi dan Data Guru/Staff	92
4.4 Regulasi Pendidikan Inklusif	96
4.5 Pernyataan Penting, Informasi Kunci, Makna dan Tema	106
4.5.1 Gambaran Keterlibatan Kognitif Fisik Guru di Sekolah Inklusif (<i>Cognitive-physical engagement</i>)	106
4.5.2 Gambaran Keterlibatan Emosional Guru di Sekolah Inklusif (<i>Emotional engagement</i>)	111
4.5.3 Gambaran Keterlibatan Sosial Guru dengan Rekan Kerja (<i>Social engagement with colleagues</i>)	117
4.5.4 Gambaran Keterlibatan Sosial Guru dengan Siswa (<i>Social engagement with student</i>)	124
4.5.5 Gambaran Kinerja Sekolah	132

4.5.6 Informasi Pendukung Dari Kepala Sekolah dan Orangtua Murid	139
4.6 Model Hubungan Atribut Dengan Makna	142
4.6.1 Model Hubungan Terbentuknya Keterlibatan Kognitif Fisik Guru dan Makna-makna	142
4.6.2 Model Hubungan Terbentuknya Keterlibatan Emosional Guru dengan Makna-makna	143
4.6.3 Model Hubungan Terbentuknya Keterlibatan Sosial Guru Dengan Rekan Kerja dan Makna-makna	144
4.6.4 Model Hubungan Terbentuknya Keterlibatan Sosial Guru Dengan Siswa dan Makna-makna	145
4.6.5 Model Hubungan Terbentuknya Kinerja Sekolah	146
BAB 5 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	147
5.1 Subtansi Proposisi Minor Yang Diperoleh Terhadap Literatur Dan Studi Empiris	147
5.1.1 Proposisi Minor 1 : Keterlibatan Kognitif (<i>Cognitive-physical engagement</i>)	148
5.1.2 Proposisi Minor 2 : Keterlibatan Emosional (<i>Emosional engagement</i>)	151
5.1.3 Proposisi Minor 3 : Keterlibatan Sosial Guru Dengan Rekan Kerja (<i>Social engagement with collageus</i>)	154
5.1.4 Proposisi Minor 4 : Keterlibatan Sosial Guru Dengan Siswa (<i>Social engagement with student</i>)	157
5.1.5 Proposisi Minor 5 : Kinerja Sekolah	159
5.2 Proposisi Mayor	162
5.3 Implikasi Penelitian	166
5.3.1 Implikasi Teoritis	166
5.3.2 Implikasi Praktik	167
5.4 Keterbatasan Penelitian	167
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	169
6.1 Kesimpulan	169
6.2 Saran	169
DAFTAR PUSTAKA.....	171
LAMPIRAN PENELITIAN.....	178

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Job Deskripsi</i> Guru.....	7
Tabel 2.1 Bentuk Employee Engagement	22
Tabel 2.2 Faktor Pekerjaan dan Faktor Organisasional	28
Tabel 3.1 Informan Penelitian	69
Tabel 4.1 Informan Penelitian	86
Tabel 4.2 Data Prestasi Sekolah.....	92
Tabel 4.3 Pengurus SDN Sumbersari 1 Malang	94
Tabel 4.4 Data Guru dan Staf Sekolah	95
Tabel 4.5 Rasio Minimum Luas Lahan terhadap Peserta Didik	103
Tabel 4.6 Rasio Minimum Luas Lantai Bangunan terhadap Peserta Didik	103
Tabel 4.7 Hubungan Makna, Kutipan Pendukung dan Atribut Tema Terkait Keterlibatan Kognitif-Fisik Guru	109
Tabel 4.8 Hubungan Makna, Kutipan Pendukung dan Atribut Tema Terkait Keterlibatan Emosional Guru	114
Tabel 4.9 Hubungan Makna, Kutipan Pendukung dan Atribut Tema Terkait Keterlibatan Sosial Dengan Rekan Kerja	120
Tabel 4.10 Hubungan Makna, Kutipan Pendukung dan Atribut Tema Terkait Keterlibatan Sosial Dengan Siswa	128
Tabel 4.11. Hubungan Makna, Kutipan Pendukung dan Atribut Tema Terkait Kinerja Sekolah.....	128

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Work Engagement.....	27
Gambar 2.2 Istilah Kecatatan Menurut WHO	36
Gambar 2.3 Jenis Anak Berkebutuhan Khusus.....	43
Gambar 4.1 Lingkungan Sekolah.....	89
Gambar 4.2 Struktur Organisasi SD Sumbersari 1 Malang	93
Gambar 4.3 Model Hubungan Terbentuknya Keterlibatan Kognitif Guru dan Makna-Makna	142
Gambar 4.4 Model Hubungan Terbentuknya Keterlibatan Emosional Guru dan Makna-Makna	143
Gambar 4.5 Model Hubungan Terbentuknya Keterlibatan Sosial Guru dengan Rekan Kerja dan Makna-Makna	144
Gambar 4.6 Model Hubungan Terbentuknya Keterlibatan Sosial Guru dengan siswa dan Makna-Makna.....	145
Gambar 4.7 Model Hubungan Terbentuknya Kinerja Sekolah dan Makna-Makna	146
Gambar 4.8 Temuan Penelitian.....	163

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis program Magister Manajemen dengan judul **“Keterlibatan Kerja Guru di Sekolah Inklusif : Studi Kasus Pada SD Negeri Sumbersari 1 Malang”** dengan optimal dan tepat waktu sesuai dengan apa yang diharapkan.

Tulisan ini menyajikan pokok-pokok bahasan mengenai keterlibatan kerja guru di sekolah inklusif berdasarkan pengalaman guru selama mengajar. Adapun tujuan dari penyusunan tesis ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Studi Strata 2 (S2) pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa proses penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dalam mendapatkan bahan-bahan maupun bimbingan sehingga dapat terselesaikannya tesis ini. Untuk itu, penulis merasa berkewajiban menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Armanu, SE., M.Sc selaku Dosen Pembimbing. Beliau senantiasa dengan bijaksana memberikan arahan dan ilmu-ilmu baru yang sebelumnya penulis tidak pernah dapatkan. Terima kasih atas waktu yang telah diluangkan, pikiran atau ide, perhatian dan bimbingan yang sangat berarti demi kualitas tesis ini.
2. Ibu Dr. Kusuma Ratnawati, SE., MM selaku Anggota Pembimbing. Beliau senantiasa dengan bijaksana mengarahkan penulis agar dapat menulis dengan lebih benar dan selalu mengingatkan penulis untuk lebih teliti demi menjaga kualitas tesis ini. Terima kasih untuk waktu

yang telah digunakan, sumbangan gagasan, serta dukungan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

3. Tim Penguji : Prof. Dr. Surachman, MSIE dan Dr. Christin Susilowati, SE., MSi yang telah bersedia menguji dan memberikan saran perbaikan untuk tesis ini. Terima kasih untuk kebaikannya dan kesabarannya dalam mengarahkan serta memberikan masukan yang sangat bermanfaat bagi tesis ini.
4. Ketua Program Magister Manajemen, para dosen dan staff Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melanjutkan jenjang pendidikan S2 serta memberikan layanan yang mendukung penyelesaian studi penulis.
5. Seluruh pihak yang terkait di sekolah SD Negeri Summersari 1 Malang, baik kepala sekolah maupun guru-guru yang telah memberikan ijin dan bersedia meluangkan waktu untuk memberikan waktu untuk memberikan informasi.
6. Dedy Robianto dan Fatchul Jannah selaku orang tua dan adek-adekku beserta keluarga besar yang selalu mendukung, mendoakan dan memberikan semangat kepada peneliti.
7. Teman-teman seperjuangan saya di Program Magister Manajemen Universitas Brawijaya Malang Angkatan 2017, sahabat-sahabat saya yang tidak sempat saya sebutkan satu per satu. Terimakasih untuk dukungan, bantuan dan kerjasamanya selama penulis menempuh pendidikan di Program Magister Manajemen Universitas Brawijaya Malang

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan. Akhir kata semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak dikemudian hari.

Malang, Desember 2019

Daisy Marthina Rosyanti



ABSTRAK

Daisy Marthina Rosyanti : Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 2019. *Work Engagement* Guru di Sekolah Inklusif : Studi Kasus Pada SD Negeri Sumbersari 1 Malang. Ketua Pembimbing : Armanu. Anggota Pembimbing : Kusuma Ratnawati.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dan memberikan makna dari pentingnya *work engagement* guru dalam meningkatkan kinerja sekolah inklusif, dimana sekolah inklusif merupakan bentuk pemerataan dan perwujudan pendidikan tanpa diskriminasi yang saat ini sedang digalakkan oleh pemerintah Indonesia. Penelitian ini didasarkan pada fenomena yang terjadi bahwa tidak semua guru sekolah inklusif melibatkan dirinya secara maksimal pada konsep inklusif. Penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus diadopsi pada penelitian ini untuk mengeksplorasi pengalaman guru selama mengajar di sekolah inklusif SD Negeri Sumbersari 1 Malang guna mengetahui bentuk keterlibatan guru yang ada disana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa menciptakan *work engagement* guru di sekolah inklusif merupakan sesuatu yang penting untuk mendorong sekolah mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa guru yang bekerja di sekolah inklusif SD Negeri Sumbersari 1 Malang *engaged* secara fisik, kognitif, emosional dan sosial dengan pekerjaannya. Namun, karena *work engagement* bersifat fluktuatif maka diperlukan kerangka kerja yang dapat mendorong terciptanya *work engagement* guru pada pekerjaannya. Temuan penelitian mengungkapkan jika guru yang memiliki *self-efficacy* tinggi menandakan guru percaya bahwa mereka dapat memenuhi tantangan sehari-hari mereka di sekolah dan karena hal itu guru cenderung menjadi lebih terlibat pada pekerjaannya. Selain itu, dari hasil penelitian juga diketahui bahwa iklim organisasi yang menyenangkan dapat mendorong terciptanya *work engagement* guru di sekolah.

Kata kunci : *work engagement*, kinerja sekolah, *self efficacy* dan iklim organisasi

ABSTRACT

Daisy Marthina Rosyanti : Master Program in Management, Postgraduate of Economic and Business Faculty of Brawijaya University, 2019. Teacher Work Engagement in Inclusive School : A Case Study in SD Negeri Sumber Sari 1 Malang. Supervisor: Armanu. Co- Supervisor :Kusuma Ratnawati.

This research aimed to identify and state significance of teacher work engagement to improve inclusive school performance, where the inclusive school was a form of education equity and realization without any discriminations which currently have been organized by the government of Indonesia. Further, this research was based on the phenomenon which happened that not all teachers in inclusive school were involved maximally on the inclusive concept. This research was categorized into qualitative research which exerted case study approaches to explore the teacher experience during teaching activity in the inclusive school SD Negeri Sumber Sari 1 Malang in order to identify the form of teacher *work engagement* in there.

This research finding showed that creating work engagement for teachers in inclusive schools was important to encourage schools to achieve optimal performance. Based on the results of the study, teachers who work in SD Sumber Sari 1 Malang inclusive schools engaged in physically, cognitively, emotionally and socially with their work. However, because work engagement is fluctuating, a framework is needed that can encourage the creation of teacher work engagement on their work. Research findings reveal that teachers who have high self-efficacy indicate teachers believe that they can meet their daily challenges at school and therefore teachers tend to become more involved in their work. In addition, the results of the study also note that a pleasant organizational climate can encourage the involvement of teachers' work engagement in schools

Keywords: Work Engagement, School Performance, Self-efficacy, and Organizational Climate

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Daisy Marthina Rosyanti, lahir di Gresik pada tanggal 27 Maret 1994, anak pertama dari tiga bersaudara pasangan dari Bapak Dedy Robianto dan Ibu Fatchul Jannah. Jenjang pendidikan yang ditempuh antara lain : SD Negeri 2 Pongangan Indah Manyar 2006, SMP Negeri 3 Gresik 2009, SMA Negeri 1 Manyar 2012. Jenjang pendidikan yang telah diselesaikan pada tingkat sarjana yaitu Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang pada tahun 2016. Sejak tahun 2017 menjadi mahasiswa Program Magister Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Malang, Desember 2019

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

World Investment Report Tahun 2015 menyatakan bahwa laju nilai investasi asing langsung atau FDI (*foreign direct investment*) yang masuk ke Indonesia meningkat secara signifikan (Indonesiainvestmen, 2015). Kondisi ini tentu menempatkan Indonesia dalam posisi strategis untuk terus mengalami pertumbuhan ekonomi nasional maupun internasional. Selain itu, dukungan pemerintah untuk mengakselerasi perekonomian domestik yang lebih kuat tidak hanya fokus ditujukan pada organisasi yang berorientasi profit tetapi juga pada organisasi non profit (publik) yang ada di Indonesia.

Bentuk dukungan pemerintah terhadap organisasi non profit salah satunya dapat dilihat dari banyaknya organisasi non profit yang berkembang di Indonesia, mulai dari sektor keagamaan, kesehatan, pendidikan, kesenian, lingkungan alam, sosial, pertanian dan lain sebagainya. Organisasi non-profit diyakini memiliki arti yang sama pentingnya dengan organisasi profit dalam perekonomian, karena organisasi ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset utama dimana semua aktivitas organisasi ini pada dasarnya adalah dari, oleh dan untuk manusia (Komang, 2008).

Salah satu bentuk organisasi non profit (publik) yang senantiasa mendapat dukungan dan perhatian pemerintah adalah sekolah sebagai lembaga pendidikan. Pendidikan dianggap sebagai bentuk investasi manusia (*human investment*) dan sekaligus sebagai pilar pembangunan suatu bangsa. Melalui pendidikan dapat dihasilkan manusia-manusia yang mempunyai kemampuan, keterampilan yang

sangat diperlukan bagi suatu negara untuk meningkatkan perekonomian dan menjamin kehidupan bangsa yang lebih bermartabat.

Wujud keseriusan pemerintah di sektor pendidikan dibuktikan dengan menjadikan pendidikan sebagai agenda penting yang tertuang ke dalam Undang-Undang Nomer 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan khususnya Pasal 31 Ayat 1 dan 2, yang berbunyi :

Ayat (1) Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan ;
Ayat (2) Setiap warga negara berhak wajib pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2004).

Berarti bahwa setiap warga negara tanpa memandang suku, ras, budaya dan agama berhak dan wajib mengikuti pelayanan pendidikan yang bermutu. Tanpa terkecuali bagi anak-anak berkebutuhan khusus (ABK) atau anak dengan kecatatan (ADK) sekalipun. Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) berhak memperoleh pendidikan sebagaimana anak normal lainnya. Mereka tetaplah anak bangsa yang memiliki hak yang sama untuk dihargai, mendapat keterampilan dan kemampuan agar memperoleh masa depan yang lebih baik.

Secara etimologi, anak berkebutuhan khusus digambarkan sebagai suatu karakteristik kebutuhan anak yang berbeda dari anak pada umumnya. Secara khusus, mereka menunjukkan keterbatasan atau keluarbiasaan baik karakteristik fisik, mental-intelektual, sosial dan emosional yang melebihi atau kurang dari anak-anak lain seusianya. Jamaris (2018) mengklasifikasikan anak berkebutuhan khusus jika memiliki ciri : (a) pencapaian tugas-tugas menunjukkan perkembangan yang rendah bila dibandingkan teman sebayanya; (b) perkembangan dalam semua area tugas-tugas rendah dibanding perkembangan yang seharusnya ; (c) mengalami kesulitan dalam membangun komunikasi, interaksi, literasi dan numerasi ; (d) mengalami

kesulitan berpikir secara abstrak ; dan (e) mengalami kemajuan yang lamban atau gagal mencapai tujuan pengembangan. Dari kekhususan karakteristik anak itulah tercipta hambatan-hambatan sehingga anak perlu mendapatkan perlakuan khusus untuk mencapai perkembangan belajar yang optimal (UNESCO, 2009).

Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, memperkirakan jumlah anak berkebutuhan khusus di Indonesia mencapai 1,6 juta anak dengan akses pendidikan yang masih terbatas. Terdapat sekitar 18% ABK yang sudah mendapatkan akses pendidikan, sementara sisanya tidak bersekolah dan masih membutuhkan pemenuhan kebutuhan pendidikan secara maksimal (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2017). Tingginya jumlah presentase anak berkebutuhan khusus di Indonesia tentu menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah yang perlu segera diatasi dan salah satu usaha yang sedang dilakukan pemerintah untuk memberikan akses kepada mereka adalah melalui perluasan program pembangunan sekolah inklusif dan sekolah luar biasa (SLB) untuk menjangkau pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus yang mulai banyak berdiri baik di sektor negeri maupun swasta (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2017).

Sehubungan dengan hasil pengembangan dari Surat Edaran Dirjen Dikdasmen Nomor 380/C.C6/MN/2003 perihal pendirian pendidikan inklusif yang mewajibkan sekurang-kurangnya setiap Kabupaten/kota menyediakan layanan pendidikan inklusif di sekolah-sekolah tertentu, saat ini hampir di setiap provinsi di Indonesia sudah tersebar sekolah yang memberikan layanan inklusif baik di tingkat SD, SMP, SMA/SMK. Tercatat dari 514 Kabupaten/Kota yang ada di seluruh Indonesia terdapat 62 Kabupaten/Kota yang belum memiliki SLB dan ada sekitar 32000 sekolah reguler yang telah menjadi inklusif (Kementrian dan Kebudayaan RI, 2017)

Pendidikan inklusif merupakan pemerataan dan perwujudan pendidikan tanpa diskriminasi yang saat ini sedang digalakkan oleh pemerintah Indonesia. Program ini merupakan salah satu upaya strategis dan inovatif untuk memperluas akses pendidikan bagi semua anak. Konsep dari sekolah inklusif berarti bahwa sekolah harus mengakomodasi dan menerima semua anak, tanpa kecuali bagi anak yang memiliki potensi kecerdasan atau bakat istimewa, kelainan atau penyandang cacat karena setiap anak memiliki hak untuk mendapatkan manfaat dari pendidikan (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016).

Keberadaan sekolah inklusif dapat menjadi salah satu syarat untuk membangun masyarakat yang saling menghormati dan menjunjung tinggi nilai-nilai keberagaman sebagai bagian dari realitas kehidupan bermasyarakat. Sebagaimana pendapat Prastiyono (2013) yang mengatakan bahwa pendidikan inklusif dapat menjadi fasilitas bagi peserta didik untuk mengerti, menerima, serta menghargai orang lain yang berbeda suku, budaya, nilai, kepribadian, dan keberfungsian fisik maupun psikologis. Pendekatan ini juga memiliki tujuan untuk meniadakan hambatan-hambatan yang dapat menghalangi setiap siswa untuk berpartisipasi penuh dalam pendidikan sehingga dari keberadaan sekolah inklusif di Indonesia dapat terlahir sumber daya manusia yang berkualitas. Dikutip dari halaman resmi, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (2016). Tujuan dari sekolah inklusif yakni :

“Penyelenggaraan sekolah inklusif selain bertujuan menyediakan pelayanan bagi ABK, ternyata juga dimaksudkan untuk menuntut pihak sekolah melakukan penyesuaian kurikulum, sarana prasarana dan sebagai media untuk membantu guru menghargai perbedaan, menciptakan kepedulian terhadap pentingnya pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus, meredam kejenuhan dan guru akan merasa tertantang untuk menciptakan metode-metode baru dalam pembelajaran dan mengembangkan kerjasama dalam memecahkan masalah” (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016).

Agar kebijakan ini dapat berlangsung sebagaimana tujuannya, Dikutip dari dalam laporan UNESCO (2009) yang berjudul *Teaching Children with Disabilities in Inclusive Settings* menyatakan :

“Maka setiap sekolah dan masyarakat diharapkan dapat menyelenggarakan inklusif yang ramah pembelajaran dan lingkungan bebas hambatan sehingga semua anak dapat mengembangkan potensi akademis, sosial, emosional dan fisik mereka secara penuh”.

Program pendidikan inklusif dipandang sebagai reformasi pendidikan yang disambut baik bagi semua pihak, khususnya bagi orangtua anak berkebutuhan khusus. Disisi lain, sekolah sebagai penerima keputusan tersebut merasa bahwa sekolah tidak cukup siap menjalankan peran mereka, apalagi Guru sekolah reguler tidak memiliki kompetensi khusus untuk mengajar anak berkebutuhan khusus dan secara kuantitas jumlah siswa inklusif tidak sebanding dengan jumlah Guru Pendamping Khusus (GPK) yang ada (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016). Sebagaimana informasi yang dikutip dari halaman berita nasional dalam negeri, mengungkapkan jika :

“Saat ini di SDN Betet Kediri terdapat 70 siswa ABK dan 35 guru yang semuanya lulusan pendidikan umum. Melihat kondisi tersebut, semua guru dituntut untuk bersedia menambah ilmunya melalui seminar dan magang di SDLB (Beritajatim.com, 2016).

“Di SDN 1 Tanjung Purwokerto, dari sebanyak 235 siswa terdapat 54 siswa ABK dengan karakteristik kebutuhan belajar beragam dan hanya ada 5 orang GPK yang bekerja disana disana (RadarBanyumas, 2017).

Kondisi yang tidak jauh berbeda juga dialami SD Negeri Summersari 1 sebagai salah satu sekolah inklusif di Kota Malang. Menurut pemaparan Kepala Sekolah, salah satu kendala pelaksanaan yang selama ini dihadapi yaitu sekolah sangat kesulitan

mencari Guru Pendamping Khusus (GPK) sesuai dengan kualifikasi. Sebagaimana pernyataan Kepala Sekolah :

“Kadang-kadang kami merasa kekurangan GPK, yang mana itu harus diusahakan sendiri oleh sekolah karena pemerintah tidak menempatkan GPK ke lembaga-lembaga yang menyelenggarakan sekolah inklusif. Ya sebenarnya banyak yang melamar, tapi kalo gak sesuai dengan *background* pendidikan itu kan gimana ya, Jurusan PLB dan Psikologi itu kan ada ya, tapi gatau lulusan mereka kemana”

Kepala Sekolah SD Negeri Sumbersari 1 juga menegaskan jika pihaknya sangat berharap bisa memperoleh GPK yang memiliki *background* pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan dapat menjiwai sebagai seorang pengajar karena bekerja di sekolah inklusif tentu berbeda dengan mengajar di sekolah reguler.

Sekolah umum berlabel inklusi umumnya membatasi anak berkebutuhan khusus masuk dan bergabung bersama mengikuti proses belajar mengajar di sekolah, hal ini dimaksudkan agar guru dapat mengontrol keadaan kelas reguler dengan tambahan anak berkebutuhan khusus. Anak berkebutuhan khusus dalam pengaturan sekolah inklusif juga akan mendapatkan perlakuan yang sama disekolah, tetap memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan siswa reguler lainnya. Hanya saja perbedaannya terletak pada pendampingan dari GPK (Guru Pendamping Khusus) disamping adanya Guru kelas.

Pada dasarnya, guru sekolah reguler tidak dipersiapkan untuk menangani anak berkebutuhan khusus sehingga sangat mungkin mereka akan mengalami kesulitan mengatasi permasalahan di kelas. Sehubungan dengan hal tersebut, pada sekolah-sekolah yang menyelenggarakan pendidikan inklusif terdapat GPK yang dipekerjakan untuk mengajar dan mendampingi ABK selama proses pembelajaran. GPK adalah guru yang memiliki latar belakang pendidikan khusus (pendidikan luar

biasa) atau guru yang pernah mendapatkan pelatihan tentang pendidikan khusus (luar biasa) yang ditugaskan di sekolah inklusif (Garnida, 2015:86).

Guru Pendamping Khusus (GPK) dapat dikatakan sebagai *center of education* yang memiliki tugas penting dalam pendampingan ABK. Meski pada praktiknya tanggung jawab terhadap anak berkebutuhan khusus di kelasnya, tetap dipegang oleh guru kelas bukan diserahkan sepenuhnya kepada GPK. Dengan artian, antara guru kelas dan GPK harus saling bekerja sama dalam melayani anak berkebutuhan khusus (Cipkin dan Rizza, 2003). Demikian juga yang terjadi di SD Negeri Sumbersari 1, untuk menunjang proses pembelajaran yang efektif terdapat pembagian tugas dan tanggung jawab antara Guru Kelas, GPK dan *Shadow Teacher*. Adapun pembagian tugas dan tanggung jawab yaitu :

Tabel 1.1 *job deskripsi* Guru di Sekolah SD Negeri Sumbersari 1

Peran	Tanggung jawab	Jumlah
Guru wali kelas atau guru kelas	bertanggung jawab penuh atas pembelajaran anak-anak reguler ataupun anak-anak berkebutuhan khusus yang ada di kelas reguler	7 orang
Guru Pendamping khusus (GPK)	meng- <i>handle</i> rencana belajar GPK dan melakukan pendampingan di ruang sumber	2 orang
<i>Shadow teacher</i>	bertanggung jawab mendampingi ABK saat berada di kelas maupun di lingkungan sekolah	4 orang dari lembaga di luar sekolah 3 orang <i>freelance</i>

Sumber : data primer (2019)

Bagi sekolah yang menerapkan konsep inklusif, penting untuk memastikan dengan benar bahwa semua pihak yang terlibat di dalamnya memiliki kesiapan dan kemauan melibatkan peran mereka secara maksimal. Hal ini sehubungan dengan peran sekolah sebagai agen perubahan dan wadah organisasi yang memiliki tujuan

jangka panjang harus bisa memberikan kinerja terbaik dengan menghasilkan *outcome* bagi para *stakeholdernya*. Secara umum, kinerja sekolah bukan hanya ditentukan melalui prestasi siswa akan tetapi keberhasilan sekolah juga ditentukan oleh setiap proses didalamnya baik yang dilakukan, dialami, dirasakan secara langsung oleh semua warga sekolah (Haris, 2016). Berdasarkan hal ini, maka kinerja sekolah dapat dicapai jika guru memiliki keterlibatan kerja pada profesinya.

Penelitian tentang keterlibatan kerja atau *work engagement* dalam dunia pendidikan telah cukup banyak mengungkap temuan positif terkait kinerja seorang guru yang bermanfaat dalam memotivasi siswa dan mempengaruhi prestasi akademik siswa (klusmann, *et al.*, 2016), kepuasan guru (Klassen, *et al.*, 2013), keberhasilan sekolah (Angundaru, *et al.*, 2016) dan dengan meningkatnya antusiasme (semangat), dedikasi, penghayatan serta memastikan individu merasakan bergairah dapat meningkatkan kinerja guru terutama pada saat proses pembelajaran berlangsung dan sikap profesional yang ditunjukkan di sekolah (Arifin, *et al.*, 2014).

Keterlibatan kerja mampu menjadi penanda motivasi intrinsik bagi seseorang. Guru yang terlihat dapat lebih mudah termotivasi, menampilkan energi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas serta mampu menghadapi tuntutan kerja yang kompleks. Mereka juga dapat bekerja lebih kreatif, produktif dan lebih bersedia melakukan pekerjaan ekstra (Bakker dan Demerouti, 2008). Artinya, dengan memiliki keterlibatan kerja pada profesinya, lebih memungkinkan bagi guru untuk memberikan usaha terbaik untuk menjalankan profesinya. Agar dapat berjalan sesuai dengan fungsinya maka sekolah inklusif harus didukung oleh sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru yang memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Dilihat dari konstruk yang membentuknya, keterlibatan kerja terbentuk dari 3 dimensi laten yang terdiri dari : (1) *Vigor* (semangat), (2) *Dedication*

(dedikasi/pengabdian), (3) *Absorption* (penghayatan) yang dikenal secara luas dalam sebuah konstruk bernama UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) yang biasa digunakan untuk mengukur derajat keterlibatan kerja seseorang pada pekerjaannya (Schaufeli dan Bakker, 2003). Umumnya, skala UWES banyak dipergunakan untuk mengukur derajat keterlibatan kerja karyawan didalam organisasi atau bisnis (profit). Sementara itu, pada penelitian ini lebih fokus menggunakan referensi yang dikembangkan oleh Klassen, *et al.* (2013) dikarenakan indikator yang dikembangkan lebih mampu menjelaskan bentuk keterlibatan kerja guru dan tingkat efikasi seorang guru. Indikator keterlibatan kerja guru mengacu pada : (1) Keterlibatan kognitif (*cognitive-physical engagement*), mengacu pada perasaan bahagia saat melakukan pekerjaan sehingga merasa penuh penghayatan, penuh semangat saat bekerja, tetap mengajar meskipun menghadapi kesulitan dan fokus dan penuh perhatian pada pekerjaan yang dilakukan ; (2) Keterlibatan emosional (*emotional engagement*), mengacu pada perasaan senang mengajar dan mencintai pekerjaan ; (3) keterlibatan sosial dengan rekan kerja (*social engagement with colleagues*), hubungan dengan rekan kerja untuk saling membantu dan (4) keterlibatan sosial dengan siswa (*social engagement with student*) mengacu pada perasaan peduli dan empati dengan siswa.

Dukungan penelitian terdahulu juga digunakan untuk menguatkan latar belakang pentingnya melakukan penelitian keterlibatan kerja guru dalam sekolah inklusif. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Hammond dan Ingalls (2003) terkait sikap guru terhadap sekolah inklusif di tiga SD yang berlokasi di Amerika Serikat. Menghasilkan temuan yang mengungkapkan jika secara garis besar tidak semua guru yang bekerja di lingkungan sekolah inklusif mereka memiliki keyakinan, melibatkan dirinya secara maksimal dan komitmen dengan konsep inklusif.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Mbwambo (2015) memeriksa sikap guru terhadap praktik inklusif di Sekolah Dasar yang berlokasi di Tanzania menghasilkan temuan yang mengungkapkan jika guru yang berpartisipasi dalam penelitian tersebut memiliki pengetahuan yang terbatas mengenai pendidikan inklusif, guru reguler memiliki sikap negatif saat mengajar siswa yang memiliki hambatan belajar, guru SD reguler memiliki kemampuan yang rendah untuk menciptakan budaya inklusif dan mengembangkan praktik inklusif kedalam pengaturan sekolah dasar.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Yada dan Savolainen (2017) memeriksa praktik inklusif di Jepang dan menghasilkan temuan yang mengungkapkan jika umumnya sentimen guru terhadap siswa penyandang cacat adalah positif namun guru memiliki kekhawatiran tentang pelaksanaan pendidikan inklusif di kelas.

Hasil beberapa penelitian terdahulu yang diuraikan diatas dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan praktik antara sekolah inklusif yang satu dengan yang lainnya. Perbedaan tersebut terletak pada poin kebijakan pengintegrasian sekolah inklusif dan sudut pandang guru dalam melihat praktek sekolah inklusif. Misalnya, di Swedia pemerintah telah mengorganisasikan pendidikan terintegrasi bagi ABK melalui 2 model : integrasi di sekolah reguler bersifat penuh dan kelas khusus di sekolah reguler, sementara di Amerika Serikat menerapkan model pengintegrasian ABK dengan model *Pull Out Type*. Sehubungan dengan hal tersebut, perbedaan-perbedaan ini dapat menjadi celah bagi peneliti untuk melakukan penelitian sekaligus memberikan keragaman hasil penelitian mengenai keterlibatan kerja guru di sekolah inklusif khususnya di Indonesia.

Ketertarikan peneliti tertuju pada salah satu sekolah inklusif yang ada di Kota Malang yaitu SD Negeri Sumbersari 1 Malang. Sekolah yang ditunjuk sebagai *piloting project* pertama oleh ditunjuk Dinas Pendidikan Kota Malang, SD Negeri Sumbersari

1 Malang sudah menerapkan sekolah inklusif sejak tahun 2004 silam. Tercatat, saat ini sekolah memiliki 17 anak berkebutuhan khusus dengan kekhususan belajar yang beragam mulai dari tingkat penanganan sedang hingga penanganan berat yang tersebar mulai dari kelas rendah hingga tinggi, antara lain : Tunarungu, tunagrahita, *Slow learner*, tunalaras atau gangguan emosi, Autis, ADHD, *Speech Delay*, dan Disleksia. Sekolah menerapkan model *Pull out type* dalam proses pembelajaran sekolah inklusif yaitu model pembelajaran anak berkebutuhan khusus dengan belajar bersama di kelas reguler tapi dalam waktu-waktu tertentu mereka ditarik ke kelas sumber untuk belajar bersama dengan GPK.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu narasumber, mengungkapkan jika sampai saat ini sekolah melaksanakan rekrutmen GPK secara swadaya, dan pada jabatan tersebut sering mengalami pergantian (*turnover*) yang sangat tinggi. Dari hasil observasi diketahui jika GPK yang bekerja di SD tersebut belum sesuai dengan kualifikasi yang dicari, hal ini sehubungan dengan sulitnya mencari pelamar yang sesuai kualifikasi. Dapat diartikan bahwa jumlah GPK saat ini belum dapat merangkul semua siswa berkebutuhan khusus dengan beragam kekhususan belajar yang ada di sekolah tersebut. Sehubungan dengan proses belajar mengajar, dari hasil wawancara diketahui jika antara guru satu dengan lainnya sering berbeda pendapat mengenai metode belajar ABK :

“sering...sering sekali, tapi yaudah enaknya gimana aja kita (junior) ngalah aja. jadi ambil jalan tengahnya. Ada juga beberapa guru yg harus ini harus itu” (IY, 2019)

Tidak hanya itu, dari hasil wawancara juga diketahui bahwa :

“ada juga guru yang cuek, dan ada juga yang aktif bertanya mengenai perkembangan anak berkebutuhan khusus di kelasnya” (IY, 2019)

Miss communication dan tingkat kepedulian guru yang rendah itu sangat mungkin terjadi jika guru tidak saling memiliki visi yang sama dalam mencapai tujuan. Kondisi ini tentu tidak dapat dipandang suatu hal biasa karena kinerja sekolah inklusif sangat bergantung dari kerjasama dan keterlibatan guru yang ada didalamnya.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, peneliti merasa penelitian tentang keterlibatan kerja guru di sekolah inklusif perlu dilakukan karena dapat meningkatkan kinerja sekolah sekaligus memberikan keragaman hasil penelitian mengenai keterlibatan kerja guru di sekolah inklusif khususnya sekolah inklusif yang ada di Indonesia. Maka dari itu, diperlukan adanya kajian mendalam berupa penelitian yang berjudul **Keterlibatan Kerja Guru Di Sekolah Inklusif : Studi Kasus Pada SD Negeri Sumbersari 1 Kota Malang.**

Melalui penelitian ini, akan dapat menjelaskan suatu informasi dari keterlibatan kerja guru dalam meningkatkan kinerja organisasi non profit dalam hal ini sekolah di SD Negeri Sumbersari 1.

1.2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah melihat gambaran dimensi keterlibatan guru (*work engagement*) di sekolah inklusif : (1) keterlibatan kognitif (*cognitive-physical engagement*), (2) keterlibatan emosional (*emotional engagement*), (3) keterlibatan dengan rekan kerja (*social engagement with collageus*) dan (4) keterlibatan guru dengan siswa (*social engagement with student*).

1.3. Pertanyaan Penelitian

Mengacu pada fokus penelitian diatas, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah : Bagaimana gambaran keterlibatan kerja Guru di sekolah inklusif di SD Negeri Sumbersari 1 Malang.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk : mengungkap dan memberikan makna terhadap pentingnya keterlibatan kerja guru dalam meningkatkan kinerja sekolah inklusif khususnya yang ada di SD Negeri Sumbersari 1 Malang.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini disamping memiliki tujuan-tujuan tertentu, juga mencakup dua manfaat utama, yaitu manfaat teoritis dan praktis :

1.5.1. Manfaat teoritis

1. Memberikan sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Menjadi acuan referensi akademis terkait keterlibatan kerja guru dalam manajemen di sektor publik.

1.5.2. Manfaat praktis

1. Memberikan kontribusi bagi sekolah-sekolah berlabel inklusif lainnya terkait pentingnya membangun keterlibatan kerja guru.
2. Memberikan kontribusi praktis pentingnya aspek sikap dan perilaku karyawan seperti keterlibatan kerja guru sebagai salah satu keunggulan organisasi di sektor non profit (publik).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Pada bab II ini terdapat kajian empiris dan kajian teori berupa pemaparan penelitian terdahulu dan teori-teori yang berasal dari beragam literatur terkait digunakan sebagai dasar dari penelitian ini, serta menjadi pendukung dari penelitian ini. Sementara pada penelitian terdahulu terdapat temuan-temuan yang sudah dilakukan oleh penelitian sebelumnya terkait keterlibatan kerja atau *work engagement* guru.

2.1. Teori Keterlibatan kerja

2.1.1. Konsep Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja telah menjadi isu populer dalam *International Human Resources Management* dan mendapat banyak perhatian dari para praktisi karena diklaim memberikan konsekuensi positif bagi karyawan dan organisasi (Saks, 2006). Seiring dengan kajian empiris yang banyak dilakukan oleh para peneliti, membuat konsep keterlibatan kerja semakin populer dalam ilmu sumber daya manusia.

Konsep keterlibatan kerja pertama kali diperkenalkan oleh Kahn pada tahun 1990. Menurut (Kahn, 1990) keterlibatan kerja merupakan konsep yang erat kaitannya dengan psikologi karyawan di tempat kerja. Konsep ini berkembang dari teori peran yang didefinisikan sebagai suatu pengalaman yang menyertai perilaku *engagement*, mencakup penyaluran energi secara fisik, kognitif dan emosional. Pada studinya, Kahn (1990) mengungkapkan sebuah temuan mengenai *personal engagement* dan *personal disengagement*, dimana kedua konsep ini didasarkan pada perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan peran mereka saat bekerja. Temuan tersebut mengungkapkan :

“jika ada tiga kondisi psikologis yang terkait dengan *personal engagement* dan *personal disengagement*, yaitu *meaningfulness* (kebermaknaan), *safety* (keamanan) dan *availability* (ketersediaan).” (Kahn, 1990)

Karyawan akan terlibat pada pekerjaan ketika mereka mengalami kebermaknaan psikologis (*psychological meaningfulness*) pada pekerjaan. *Psychological meaningfulness* didefinisikan sebagai suatu perasaan bermakna, penuh arti, berharga atau bangga atas usaha yang sudah dilakukan karyawan setelah menyelesaikan suatu pekerjaan. Keamanan psikologis (*psychological safety*) dapat didefinisikan sebagai suatu pengalaman yang secara alami terjadi dalam diri karyawan ketika karyawan dapat menggunakan semua keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki tanpa adanya rasa takut adanya konsekuensi negatif. Sementara, *Psychological availability* didefinisikan sebagai perasaan ikut memiliki yang direpresentasikan karyawan mampu melibatkan diri secara penuh pada pekerjaan (Kahn, 1990).

Pendekatan kedua, Maslach, *et al* (2001) mengemukakan keterlibatan kerja merupakan salah satu konstruk dari *positive organizational behaviour* (POB) yang juga direpresentasikan sebagai antipoda dari *burnout*. *Burnout* didefinisikan sebagai keadaan afektif yang positif, dan dicirikan dengan tingkat kebahagiaan yang tinggi. Maslach, *et al* (2001) mengungkapkan enam bidang kualitas kehidupan kerja (QWL) yang dapat mempengaruhi *burnout* dan keterlibatan kerja, antara lain : beban kerja, kontrol, penghargaan dan pengakuan, dukungan rekan kerja dan lingkungan kerja, keadilan yang dirasakan dan nilai.

Pendekatan ketiga, disampaikan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) dalam studinya, keterlibatan kerja pada konteks organisasi dapat dimaknai sebagai suatu hal

positif, pemenuhan diri yang dapat direfleksikan melalui sikap karyawan selama bekerja yang dapat dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*). Schaufeli dan Bakker (2003) juga mengembangkan sebuah skala untuk mengukur keterlibatan kerja karyawan yang banyak digunakan sebagai rujukan penelitian tentang keterlibatan kerja .

Dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan, karyawan yang terlibat pada pekerjaannya dapat menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaannya, dicirikan dengan mengekspresikan dirinya secara total baik berupa fisik, kognitif dan emosional selama bekerja (Banihani, Lewis dan Syed, 2013). Karyawan yang terlibat akan selalu siap atau sadar dengan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya serta mampu bekerja secara bersama-sama mencapai tujuan (Robertson dan Cooper, 2010). Karyawan yang terlibat juga diyakini lebih produktif, lebih menguntungkan, lebih sehat dan kecil kemungkinan baginya untuk keluar dari perusahaan (Shuck dan Wollard, 2010).

Literatur tentang keterlibatan kerja telah banyak dilakukan di sektor profit maupun di sektor publik (Shuck dan Wollard, 2010), akan tetapi jumlah literatur yang ada di sektor publik jumlahnya masih terbatas dan membutuhkan lebih banyak peningkatan. Sebagaimana MacLeod dan Clarke (2009) menyatakan jika keterlibatan karyawan dalam organisasi sektor publik merupakan inti dari hubungan organisasi, pemimpin dan karyawan di tempat kerja, serta berpotensi meningkatkan kinerja dalam hal memajukan kesejahteraan pelayanan publik.

Sekolah sebagai salah satu organisasi publik kini diminati oleh para akademisi untuk dijadikan topik penelitian mengenai keterlibatan kerja guru. Hal ini berkaitan dengan profesi guru sebagai instrumen penting karena keterlibatan mereka sangat

mempengaruhi keberhasilan belajar siswa sehingga mengetahui performa guru merupakan hal yang penting untuk diketahui.

Sehubungan dengan hal tersebut, saat ini sudah banyak penelitian tentang keterlibatan kerja guru di berbagai negara dan menunjukkan jika keterlibatan kerja guru memberikan pengaruh positif dengan kinerja seorang guru (Bakker dan Bal, 2010). Guru yang terlibat secara aktif juga diyakini memiliki kesehatan dan kemampuan kerja yang baik dalam penilaian diri sendiri (Bakker dan Demerouti, 2008), mudah termotivasi, menampilkan energi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas, dan mampu menghadapi tuntutan kompleks yang timbul dalam perjalanan hari kerja mereka (Klassen *et al.*, 2012).

Seorang guru yang *engaged* dapat menampilkan sikap-sikap positif seperti simpati, empati, peduli dan perhatian tidak hanya pada muridnya, tapi juga menampilkan sikap saling peduli dengan rekan kerja sesama profesi untuk saling membantu (Klassen, Yerdelen dan Durksen, 2013), lebih memungkinkan bagi mereka untuk memiliki inisiatif, menerima dan melakukan pekerjaan yang dirasa berat sekalipun menjadi sebuah tantangan karena semangat yang mereka miliki.

Sikap positif yang ditunjukkan guru juga memiliki dampak jangka panjang pada pendaftaran siswa dan pembelajaran siswa di sekolah (Kumar, 2016). *Self efficacy* dan optimisme merupakan prediktor penting yang mendukung keterlibatan kerja guru. Kulophas *et al* (2018) juga menyatakan jika optimisme dan *self efficacy* guru merupakan anteseden keterlibatan kerja, artinya tingginya *self-efficacy* guru, menandakan guru percaya bahwa mereka dapat memenuhi tantangan sehari-hari mereka sekolah dan karena itu cenderung menjadi lebih terlibat pada pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi keterlibatan kerja yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah suatu hal positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dengan mengekspresikan dirinya secara total baik berupa fisik, kognitif dan emosional yang dapat terlihat dari semangat, pantang menyerah, antusias, ketekunan, kreatifitas dan adanya ikatan emosional yang berkaitan dengan peran individu dalam bekerja dan hubungan dengan organisasi mereka.

2.1.2. Konsekuensi Memiliki Karyawan Terlibat Pada Pekerjaannya

Organisasi yang memiliki karyawan-karyawan yang terlibat dapat lebih mudah mewujudkan tujuan bisnisnya. Karena karyawan yang terlibat dapat merefleksikan hal positif terhadap pekerjaannya, seperti: proaktif, inisiatif, mampu bekerja secara bersama-sama, memegang teguh tanggung jawab dan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan (Bakker dan Leiter, 2010; (dalam Barnes, *et al.*, 2013).

Selaras dengan pendapat diatas, Schaufeli dan Bakker (2004) juga menyatakan jika karyawan yang terlibat memiliki emosi positif, penuh antusias, bahagia, fokus mendedikasikan seluruh energinya dalam menjalankan tugas, bertanggung jawab, mampu mentransfer energi dan semangat kerja kepada rekan kerja yang lain. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan terdorong untuk selalu berperilaku positif seperti yang juga diungkapkan oleh Kahn (1990), dimana mereka memiliki perasaan dan penuh perhatian dalam menjalankan pekerjaan, empatik terhadap rekan kerja dan lingkungan secara umum, mampu mengintegrasikan beberapa aspek pekerjaan sehingga karyawan lebih bersikap kreatif dan bijaksana serta fokus dengan peran yang sedang dijalankan dengan dukungan kemampuan fisik, intelektual dan emosional yang dimiliki.

Menurut Merry (2014) karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya dapat secara langsung menampilkan tiga (3) perilaku umum yang mampu meningkatkan peforma organisasi, sebagai berikut :

1. *Say*, karyawan akan berkata positif tentang organisasi kepada rekan kerja dan konsumen.
2. *Stay*, karyawan memiliki keinginan yang mendalam untuk berpartisipasi atau berkontribusi dalam organisasi.
3. *Strive*, karyawan memiliki motivasi dan selalu mempunyai semangat untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibanding dengan karyawan yang tidak memiliki keterlibatan kerja (Bakker dan Demerouti, 2008). Berikut merupakan ciri-ciri dari karyawan yang *engaged* :

1. Memiliki emosi positif

Karyawan yang terlibat memiliki perasaan senang dalam bekerja sehingga membuat karyawan lebih mudah melihat peluang pekerjaan, cenderung memiliki empati tinggi, percaya diri dan optimis dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Memiliki kondisi kesehatan yang baik

Karyawan yang terlibat memiliki kondisi lesehatan yang baik untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan produktif. Hal ini dikarenakan semangat yang dimiliki karyawan yang terlibat berhubungan dengan kesehatan mental dan psikologi.

3. Kemampuan dalam memobilisasikan sumberdaya

Karyawan yang terlibat dapat membantu meningkatkan potensi yang dimilikinya, termasuk dalam berhubungan dengan pimpinan dan rekan kerja.

4. Bersemangat

Karyawan yang terlibat dapat menularkan semangat kerja kepada rekan kerja atau kelompok kerja yang lain, hal ini tentu akan berdampak pada hasil kerja yang memuaskan.

Menurut laporan yang diterbitkan oleh Towers Perrin (2013) menyatakan jika karyawan yang tidak memiliki keterlibatan kerja, maka akan muncul beberapa perilaku seperti : karyawan bekerja tidak efektif dan efisien, tidak menunjukkan komitmen yang penuh terhadap pekerjaannya dan selalu merasa khawatir dengan segala bentuk evaluasi seperti survei kerja.

Sementara itu, Menurut Vazirani (2007) terdapat beberapa keuntungan memiliki karyawan yang terikat pada pekerjaannya, antara lain :

1. Karyawan akan tetap tinggal bersama perusahaan, menjadi pendukung yang baik bagi organisasi, produk dan jasa yang dihasilkan dan berkontribusi dalam mensukseskan bisnis organisasi.
2. Karyawan biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih termotivasi.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dan profitabilitas (keuntungan).
4. Karyawan terikat secara emosional dengan perusahaan.
5. Membangun semangat, komitmen dan keselarasan antara strategi organisasi dan tujuan organisasi.
6. Meningkatkan kepercayaan para karyawan terhadap organisasi.
7. Menciptakan loyalitas karyawan dalam lingkungan yang kompetitif.
8. Menciptakan lingkungan kerja dengan kekuatan yang besar.
9. Mendorong pertumbuhan bisnis.

10. Menjadikan karyawan sebagai duta merek yang efektif bagi perusahaan.

Uraian diatas menggambarkan pentingnya setiap organisasi untuk membangun iklim kerja yang mampu memberikan perasaan nyaman bagi semua karyawan sehingga mendorong keterlibatan kerja secara penuh dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, jika organisasi tidak mampu menciptakan iklim kerja yang sehat dan nyaman maka dapat menurunkan persepsi positif karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan dan organisasional seperti tingkat produksi menurun, keuntungan rendah, turnover, pelanggan tidak puas dan kepuasan kerja karyawan rendah.

2.1.3. Bentuk Keterlibatan kerja

Menurut Gallub; (dalam Vazirani, 2007) terdapat tiga (3) perbedaan tipe karyawan dalam bentuk keterlibatan kerja, yaitu :

1. *Engaged*

Karyawan yang *engaged* adalah pembangun. Mereka mengetahui dengan baik harapan-harapan apa yang diinginkan dari peran mereka, oleh sebab itu maka bisa memenuhi dan mencapainya. Mereka cenderung memiliki keingintahuan tentang organisasi tempat dimana ia bekerja. Secara konsisten mereka melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dan menggunakan kemampuan atau keahlian dan kekuatan mereka untuk menggerakkan organisasi menjadi lebih maju. Ciri-ciri karyawan yang *engaged* yaitu seperti : antusias, semangat, loyal, termotivasi, berkomitmen dan produktif.

2. *Non Engaged*

Karyawan *non engaged* cenderung terfokus pada tugas daripada hasil dan tujuan akhir. Mereka membutuhkan seseorang untuk mengarahkan apa yang

harus dilakukan. Tipe karyawan seperti ini tidak memiliki hubungan secara psikologis dengan perusahaan, sehingga sering kali merasa kontribusi mereka diabaikan dan kemampuan mereka tidak memberikan manfaat.

3. *Actively Disengaged*

Karyawan dalam kategori ini tidak bahagia, tidak puas dengan pekerjaan mereka dan jelas memiliki pandangan negatif terhadap organisasi. Selain itu, mereka juga cenderung memperlihatkan secara terbuka ketidakpuasan tersebut melalui sikap. Secara emosional dan kognitif mereka memiliki perasaan ingin keluar namun secara fisik mereka berada disana.

Albrecht (2010) juga mengungkapkan bentuk *employee engagement* di tempat kerja yang dapat dilihat pada Tabel 2.1 Berikut ini :

Tabel 2.1
Bentuk Employee Engagement

	Kognitif	Afektif
Job Engagement	Absorption : Karyawan meleburkan diri kedalam pekerjaan mereka dan merasakan keterlibatan ketika melakukan pekerjaan mereka	Energy : Tingkatan energi yang digambarkan karyawan dalam bekerja
Organizational engagement	Alignment : Cara pandang karyawan terhadap organisasi yang selaras dengan cara pandang organisasi yang akan dilakukan	Identification : Ikatan emosional antara karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja

Sumber : Albrecht, (2010).

2.1.4. Dimensi Keterlibatan kerja

Kahn (1990) ; (dalam Luthans dan Peterson, 2002) mengungkapkan jika keterlibatan kerja terbentuk dari konstruk multidimensional. Dimana karyawan dapat terlibat pada satu dimensi dan tidak pada satupun dimensi. Namun, semakin banyak

karyawan terlibat pada masing-masing dimensi maka semakin tinggi keterlibatan karyawan secara keseluruhan. Kahn (1990) membedakan tiga dimensi dalam mengukur keterlibatan kerja, yaitu keterlibatan secara emosional, keterlibatan secara kognitif dan keterlibatan secara fisik atau personal.

1. Keterlibatan secara emosional adalah tingkat keterlibatan karyawan akibat dari kepuasan individu terhadap organisasi dan pekerjaannya sehingga mereka terinspirasi dan merasa bangga serta mampu memberikan kepedulian atas apa yang menjadi tujuan dan keberhasilan organisasinya.
2. Keterlibatan secara kognitif adalah kesadaran untuk berkontribusi keberhasilan organisasi dan memiliki kemauan keras mencapai tujuan
3. Keterlibatan secara fisik atau personal menunjukkan keberagaman atau tingkat keterikatan karyawan pada pekerjaan.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) terdapat tiga dimensi yang terdapat dalam keterlibatan kerja, yaitu : (1) *Vigor* (semangat), (2) *Dedication* (dedikasi/pengabdian), (3) *Absorption* (penghayatan). Ketiga dimensi ini dikenal secara luas dalam sebuah konstruk bernama UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) yang biasa digunakan untuk mengukur derajat keterlibatan kerja seseorang pada pekerjaannya. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003), masing-masing dimensi dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. *Vigor* (semangat)

Semangat adalah salah satu karakteristik yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan, tidak mudah lelah bekerja, gigih atau tekun dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Dapat dinilai menggunakan enam item, seperti :

- a. Bersemangat mengerjakan pekerjaan
- b. Tidak merasa cepat lelah bekerja
- c. Ingin segera bergegas bekerja
- d. Gigih mengerjakan pekerjaan
- e. Saya memiliki ketahanan mental yang baik
- f. Merasa tangguh meski menemukan kesulitan bekerja

2. *Dedication* (dedikasi/pengabdian)

Dedikasi mengacu pada keterlibatan yang sangat kuat atau total dalam suatu pekerjaan, perasaan penuh makna (merasa penting), antusias dan bangga serta merasa tertantang dalam pekerjaan. Dapat dinilai menggunakan 5 item, seperti :

- a. Pekerjaan yang saya perankan penuh makna dan tujuan
- b. Antusias bekerja
- c. Pekerjaan ini menginspirasi
- d. Bangga dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini
- e. Pekerjaan ini menantang

3. *Absorption* (penghayatan)

Penghayatan mengacu pada karyawan yang merasa fokus atau sepenuhnya terkonsentrasi dan bahagia terhadap pekerjaannya, dimana sulit bagi karyawan untuk memisahkan diri dari pekerjaannya dan waktu berlalu begitu cepat saat bekerja serta karyawan cenderung melupakan kondisi sekitarnya saat bekerja. Dapat dinilai dengan enam item, seperti :

- a. Merasa waktu begitu singkat saat bekerja
- b. Cenderung fokus
- c. Pekerjaan terasa menyenangkan

- d. Merasa pekerjaan sesuai dengan *passion*
- e. Terbawa suasana dalam bekerja
- f. Sulit memisahkan diri dari pekerjaan

Menurut *Development Dimensions International* (DDI); (dalam Bakker dan Leiter, 2010) terdapat tiga dimensi dari *keterlibatan kerja* , yaitu :

1. *Cognitif* (kognitif)

Memiliki keyakinan dan mendukung atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.

2. *Affective* (afektif)

Memiliki rasa kepemilikan, kebanggaan dan kelekatan terhadap organisasi dimana ia bekerja.

3. *Behavioral* (perilaku)

Keinginan untuk melangkah jauh bersama organisasi dan memiliki niat yang kuat untuk bertahan dengan organisasi.

Sementara itu, beberapa tahun terakhir perkembangan penelitian mengenai keterlibatan kerja yang dilakukan oleh Klassen, Yerdelen dan Durksen (2013), menemukan empat karakteristik yang kini dianggap memiliki konsistensi lebih baik untuk mengukur *engaged* tidaknya guru dalam mengajar siswa di kelas yang kemudian dikenal dengan *Engaged Teachers Scale* (ETS). ETS dikembangkan khusus untuk melihat karakteristik khusus pekerjaan guru di kelas. Terdapat empat dimensi ETS yang diteliti, meliputi :

1. Keterlibatan kognitif (*cognitive-physical engagement*)

Mengacu pada perasaan bahagia saat melakukan pekerjaan sehingga merasa penuh penghayatan, penuh semangat saat bekerja, tetap mengajar meskipun menghadapi kesulitan dan fokus dan penuh perhatian pada pekerjaan yang dilakukan.

2. Keterlibatan emosional (*emotional engagement*)

Mengacu pada perasaan senang mengajar dan mencintai pekerjaan.

3. Keterlibatan sosial dengan rekan kerja (*social engagement with colleagues*)

Sejauh mana terhubung dengan rekan kerja pada saat melakukan pekerjaan, seperti : berhubungan baik dengan rekan kerja, berkomitmen untuk saling membantu rekan kerja dan rasa menghargai hubungan dengan rekan kerja

4. Keterlibatan sosial dengan siswa (*social engagement with student*)

Sejauh mana terhubung dengan siswa pada saat mengajar, seperti : menunjukkan sikap kehangatan kepada anak didik, memperhatikan siswa, peduli dan memiliki empati terhadap siswanya.

2.1.5. Faktor-faktor Pembentuk Keterlibatan kerja

Berdasarkan penjelasan teoritis seperti yang diungkapkan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi yang ingin mencapai tujuan jangka panjang perlu mengedepankan pengelolaan aspek sumber daya manusia melalui pendekatan yang tepat. Keberhasilan bisnis dan kinerja tinggi dapat diwujudkan salah satunya melalui peningkatan keterlibatan kerja karyawan. Untuk membangun keterlibatan karyawan maka organisasi dapat melakukan serangkaian langkah strategi. Sebagaimana Bakker dan Schaufeli (2008) menyatakan ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan yaitu antara lain :

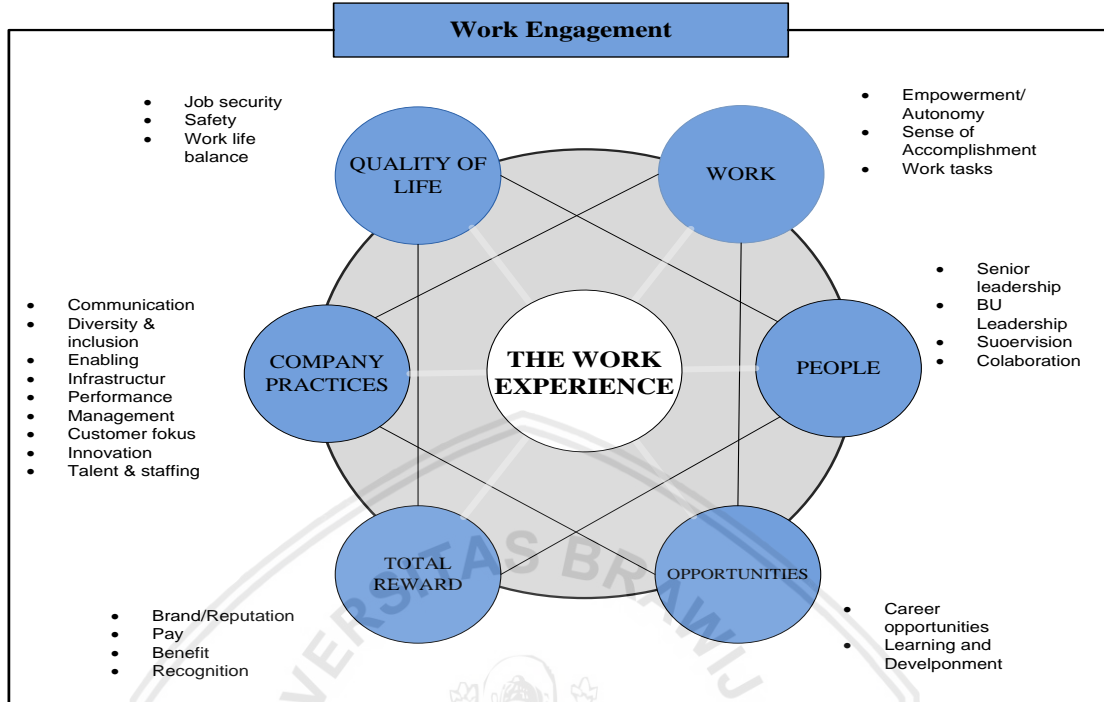
1. Pendekatan motivasional. Dalam perspektif ini, organisasi dapat membangun engagement melalui aspek-aspek motivasional ditempat kerja. Seperti : dukungan dan pengakuan dari rekan kerja, atasan, adanya umpan

balik kinerja, pemberian kesempatan untuk berkembang dan penggunaan skill yang dimiliki karyawan.

2. Keterlibatan kerja merupakan perilaku *extra role* yang menggambarkan perilaku karyawan di tempat kerja melebihi peran yang seharusnya dijalankan. Dalam kondisi ini karyawan merasa memiliki peran dalam mewujudkan tujuan perusahaan, maka sebagai kepuasan personal serta perasaan menjadi bagian dalam organisasi
3. Pendekatan ketiga menggunakan perspektif yang terpisah dari konsep *job resources* dan hasil kerja positif lain seperti komitmen, kepuasan. Aspek motivasional dan kesejahteraan kerja. Berdasarkan pendekatan ketiga ini maka dikembangkan konsep keterlibatan kerja yang mencakup tiga dimensi yaitu : *vigor, dedication* dan *absorption*.

Sebelum menentukan strategi yang tepat untuk membangun keterlibatan kerja karyawan, maka perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hewitt (dalam Merry, 2014) menyatakan bahwa untuk membangun *engagement* maka perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *engagement* karyawan diantaranya : penghargaan (*total reward*), kondisi perusahaan (*company practice*), kualitas kehidupan (*quality of life*), kesempatan (*opportunities*), aktivitas pekerjaan yang dilakukan (*work*) dan orang lain yang ada disekitar lingkungan kerja (*people*). Jika keenam faktor tersebut terpenuhi, maka akan tercapai *high level of engagement* karena keenam faktor tersebut saling berhubungan. Berikut ini model dari *engagement* menurut Hewitt :

Gambar 2.1
Model Keterlibatan kerja



Sumber : Hewitt (dalam Merry, 2014)

Pentingnya keterlibatan kerja karyawan bagi organisasi juga disampaikan dalam studi yang dilakukan oleh Albrect (2010) yang mengungkapkan ada dua faktor pembentuk keterlibatan karyawan yang harus diketahui organisasi yaitu faktor pekerjaan dan faktor organisasional seperti yang disajikan pada Tabel 2.2 sebagai berikut :

Tabel 2.2
Faktor Lingkungan Kerja yang
Dapat Mempengaruhi *Employee Engagement*

Faktor Pekerjaan	Faktor Organisasional
1. Tantangan	1. Pengaruh yang semakin luas
2. Etika	2. Visi
3. Tingkat persaingan	3. Komunikasi yang efektif
4. Interaksi	4. Keadilan
5. Harapan atau ambisi karir	5. Etika
6. Faktor personal	6. Pengambilan keputusan
7. Lingkungan kerja mendukung	7. Orientasi pelanggan
8. Setting pekerjaan	8. Birokrasi
9. Pengembangan	9. Hubungan dengan karyawan
	10. Kerjasama lintas fungsi dalam organisasi

Sumber : Albrect (2010)

Faktor lain yang sama pentingnya perlu diketahui agar dapat membentuk keterlibatan kerja disampaikan oleh Bakker dan Demerouti (2008) yaitu antara lain : (1) *job demand* (2) *job resource*, (3) *salience of job resources* dan (4) *personal resource*.

1. Tuntutan kerja (*Job demand*)

Job demand merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai dan mempertahankannya.

2. Sumber pekerjaan (*Job resources*)

Job resource meliputi ; dukungan rekan dan atasan, *feed back* pekerjaan, keahlian, otonomi dan kesempatan belajar merupakan hal-hal positif yang dapat mempengaruhi *engagement* karyawan dalam suatu organisasi. *Job resource* adalah aspek fisik, sosial dan psikologi atau organisasional dari pekerjaan yang mampu :

- a) Mengurangi *job demand* (tuntutan kerja) yang terkait aspek fisik dan psikologis.

- b) Membantu mencapai tujuan organisasi.
- c) Mendorong pertumbuhan dan pengembangan serta pembelajaran karyawan.

Job resource juga bisa diasumsikan sebagai motivasi intrinsik karena dapat mendukung karyawan untuk tumbuh, belajar dan berkembang. Selain itu, juga bisa dikatakan sebagai motivasi ekstrinsik karena berperan dalam mencapai tujuan organisasi. *Job resource* akan lebih terlihat dan berpotensi sebagai motivasi ketika karyawan dihadapkan pada *job demand* (beban kerja, tuntutan emosi dan mental yang tinggi) (Bakker dan Demerouti, 2008).

3. *Salience Of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

4. Sumber daya pribadi (*Personal Resources*)

Keterlibatan kerja juga berhubungan dengan *personal resource* (sumber daya pribadi) yang bisa terlihat dari tingkat kinerja karyawan. *Personal resource* adalah penilaian atas sumber daya diri yang positif terkait dengan ketahanan dan mengacu kepada kemampuan individu untuk mengendalikan dan memberikan pengaruh yang baik pada lingkungannya. Individu yang memiliki *personal resource* yang positif mampu memprediksi penetapan tujuan dengan baik, memiliki motivasi, kinerja yang tinggi, memiliki kepuasan kerja dan ambisi mencapai karir (Judge *et al.*, 2004 (dalam Bakker dan Demerouti, 2008).

Beberapa tipikal *personal resource* yaitu antara lain :

a) *Self efficacy*

Self-efficacy merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks.

b) *Organizational-based self-esteem*

Berkaitan dengan keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi.

c) *Optimis*

Berkaitan dengan keyakinan seseorang bahwa dirinya memiliki potensi untuk bisa berhasil melakukan sesuatu

d) *Personality*

Kepribadian atau *personality* berkaitan dengan watak atau perangai, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai kerangka kerja.

Selain empat faktor diatas, Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa keterlibatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu model JD-R (*Job Demands Resources model*) dan *psychological capital*. Model JD-R sendiri meliputi aspek lingkungan fisik, sosial dan organisasi. Dan *psychological capital* terdiri dari *self-efficacy*, *hope*, *optimism* dan *resilience*. Aspek dari *psychological capital* ini berada dalam faktor keterlibatan kerja yang keempat yaitu *personal resources*.

Dari uraian yang telah diuraikan diatas, memberikan garis besar khususnya kepada manager atau pimpinan organisasi agar dapat menerapkan praktik MSDM yang mampu meminimalisir *engagement* karyawan dengan menghindari keputusan-keputusan yang menyebabkan kondisi sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang kurang stabil sehingga menyebabkan rendahnya keamanan kerja yang dirasakan karyawan
2. Pengarahan yang dilakukan oleh atasan tidak tepat dan akurat dengan kompensasi
3. Pemberian tugas atau pekerjaan yang monoton dan rutin
4. Iklim kerja yang tidak fleksibel dan karyawan merasakn tekanan terhadap pekerjaan
5. Peran manajer dan pimpinan yang tidak efektif serta pengelolaan yang kurang baik
6. Beban kerja berlebihan tanpa istirahat yang dirasakan karyawan

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja karyawan pada dasarnya merupakan perilaku positif yang merupakan konsekuensi multi dimensional yang perlu dibangun setiap organisasi sebagai strategi untuk meningkatkan daya saing dalam hal berperilaku. Hal itu dapat dicerminkan dalam berbagai nilai dan kebijakan seperti melalui budaya yang mendorong motivasi, komitmen, inspirasi dan passion karyawan sehingga dapat mempengaruhi peningkatan keterlibatan kerja.

2.1.6. Konsep-konsep Berkaitan dengan Keterlibatan kerja

Istilah keterlibatan kerja banyak diasumsikan memiliki makna yang sama dengan beberapa aspek lain dalam perilaku organisasi. Adapun beberapa konsep yang berkaitan dengan keterlibatan kerja, yaitu :

1. *Workaholics*

Karyawan yang *engaged* bukan berarti mereka menunjukkan *workaholics* (kecanduan atau ketergantungan) pada pekerjaannya, mereka tetap menjadi manusia yang normal merasa lelah setelah melaksanakan pekerjaan dalam kurun waktu yang lama. Karyawan yang memiliki *engagement* lebih melihat pekerjaan merupakan suatu kesadaran dari dalam diri karena adanya suatu alasan yang mendasar, mereka menikmati hal-hal lain diluar pekerjaan, mereka tidak bekerja keras karena dorongan batin seperti *kecanduan bekerja*, tapi bagi mereka bekerja adalah hal yang menyenangkan (Bakker dan Demerouti, 2008).

2. *Organizational commitment*

Keterlibatan kerja juga sering kali disama artikan dengan komitmen organisasi, padahal keduanya memiliki definisi yang berbeda. Keterlibatan kerja bukan merupakan sikap, tapi tingkatan atau derajat apakah seseorang *engaged* (terlibat), *not engaged* (tidak terlibat), *actively disengaged* (sama sekali tidak terlibat) pada pekerjaannya (Schaufeli dan Bakker, 2004). Sementara itu, komitmen organisasi adalah sikap yang diambil individu atas organisasinya tempat mereka bekerja dan fokus pada organisasi bukan tugas-tugas seperti istilah *keterlibatan kerja*.

3. *Job involvement*

Keterlibatan kerja juga berbeda dengan *job involvement*. *Job involvement* sama dengan aspek *involvement* pada *engagement* (kognisi) namun tidak melibatkan aspek emosi.

4. *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*

Organization citizenship behavior adalah sebuah kesediaan atau bentuk perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya, bentuk perilaku yang ditampilkan cenderung menampilkan perilaku pro-sosial, altruism, serta

kepatuhan atas peraturan perusahaan. Individu dengan OCB yang tinggi akan selalu menampilkan perilaku yang membantu rekan kerja/atasan dengan loyalitas yang tinggi dan tanpa memperdulikan untung-rugi. Sedangkan *engagement* lebih fokus pada kinerja peran formal seseorang dalam menjalankan pekerjaan.

2.2. Kinerja Sekolah

Istilah kinerja atau prestasi kerja memiliki arti yang cukup luas. Konsep ini dapat dimaknai secara kuantitatif maupun kualitatif (Mangkunegara, 2005). Kinerja organisasi merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen, baik di sektor profit maupun di sektor non profit (publik) karena berhubungan dengan tingkat keefektifan suatu organisasi. Kinerja sekolah sebagai organisasi yang bergerak di sektor publik dapat dikatakan kompleks dan spesifik sehingga hasilnya sulit untuk diketahui secara langsung karena jenis organisasi ini lebih berorientasi pada proses dan bukan hasil (Balaboniene dan Vecerskiene, 2015).

Secara umum, kinerja sekolah merupakan gambaran dari kinerja semua sumber daya yang terlibat di dalam sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai upaya mewujudkan tujuan sekolah. Kinerja sekolah bersumber dari keseluruhan kinerja sumber daya sekolah yang saling terkait, yaitu : kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, dan komite sekolah. Prestasi siswa (output) tentu bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan sekolah karena tidak mampu menggambarkan kinerja sekolah secara komprehensif. Sehubungan dengan hal ini, maka sekolah harus dipahami sebagai satu kesatuan sistem pendidikan yang terdiri atas sejumlah komponen yang saling bergantung. Artinya, keberhasilan kinerja sekolah tidak hanya ditentukan melalui kualitas outputnya, tapi juga dipengaruhi

serangkaian proses didalamnya baik yang dilakukan, dialami, dirasakan secara langsung oleh semua warga sekolah (Haris, 2016).

Proses tersebut mengacu pada konteks kesiapan guru, kompetensi guru, budaya kerja, iklim organisasi (Haris, 2016), kolaborasi, proses kerja sekolah berdasarkan kerja tim yang kuat, proses belajar mengajar yang terkait dengan evaluasi, kepemimpinan yang punya kompetensi tinggi dan menunjukkan praktik kepemimpinan yang kuat sehingga sekolah secara efektif dapat memenuhi tuntutan *stakeholder* dan mencapai *high performance school* (Sitthisomjin, et al., 2018).

Sekolah sebagai organisasi yang bergerak di sektor *non profit* tentu sama halnya dengan organisasi-organisasi profit yang memiliki visi, misi dan tujuan. Sebagaimana sebuah organisasi, sekolah dikatakan bermutu ketika kinerja sekolah dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kinerja sekolah pada dasarnya sangat mempengaruhi kepuasan pelanggan (*user satisfaction*) ketika mampu menghasilkan *otput* yang berkualitas. Hal ini sehubungan dengan tujuan sekolah sebagai lembaga publik yaitu memberikan akses dan pelayanan berkualitas untuk memenuhi kepuasan masyarakat (Balaboniene dan Vecerskiene, 2015), sehingga semakin baik tingkat pelayanan yang diberikan maka semakin baik pula kinerja organisasi yang bersangkutan.

Selain itu, lingkungan yang semakin kompetitif membuat persaingan sekolah yang satu dengan yang lainnya semakin tinggi, sehingga kerangka pengukuran kinerja sekolah yang komprehensif sangat dibutuhkan untuk membantu sekolah-sekolah lebih fokus pada kekuatan yang perlu dipertahankan. Melalui pengukuran kinerja akan dilakukan penilaian mengenai sejauh mana kinerja berjalan sesuai dengan sasaran yang telah dirumuskan dan hasil dari penilaian kinerja diharapkan

mampu memberikan *justifikasi* yang objektif dalam pengambilan keputusan sekolah, khususnya dalam mencapai *high performance school* (Sitthisomjin, *et al.*, 2018).

Sekolah sebagai sebuah sistem terbuka merupakan lembaga yang menyediakan layanan belajar mengajar, menjadi tempat bagi siswanya belajar dan menjadi lembaga pembelajaran bagi semua pihak di sekolah. Agar dapat memberikan manfaat menguntungkan bagi masyarakat dan menghasilkan produk dan jasa bagi konsumen maka ada tiga prinsip yang harus dimiliki sekolah dalam mempertahankan mutunya, (1) berorientasi konsumen, (2) perbaikan berkelanjutan, (3) adanya kerjasama kelompok (Hoy dan Miskel, 2001). Berorientasi pada konsumen berarti bahwa sejauh mana sekolah memberikan kepuasan untuk kebutuhan akademik dan emosional peserta didik (siswa). Perbaikan berkelanjutan berarti meningkatkan pembelajaran dan proses administrasi yang dalam praktiknya guru dan kepala sekolah dapat mengkaji dan merancang pembelajaran, proses dan program manajemen beserta pemecahan masalahnya. Kerjasama tim merupakan kolaborasi diantara kepala sekolah, guru-guru dan pemerintah.

Hoy dan Miskel (2001) menyatakan jika indikator efektivitas sekolah dapat berasal dari komponen input (sumber daya manusia dan biaya), transformasi proses (proses dan struktur internal) dan *output* (kinerja *outcome*) indikator *outcome* adalah prestasi akademik, kepuasan kerja, sikap peserta didik dan pendidiknya, angka putus sekolah, kehadiran guru, perhatian staf sekolah dan tanggapan masyarakat. Kemudian, Hoy dan Miskel (2001) juga menjelaskan ada lima kunci sekolah dikatakan efektif : (1) kepemimpinan yang kuat dari kepala sekolah terutama dalam meningkatkan pembelajaran, (2) keinginan dari guru untuk meningkatkan prestasi siswa, (3) lebih menekankan kepada kemauan dasar, (4) lingkungan yang teratur dan (5) penilaian yang sistematis dan berkala bagi siswa.

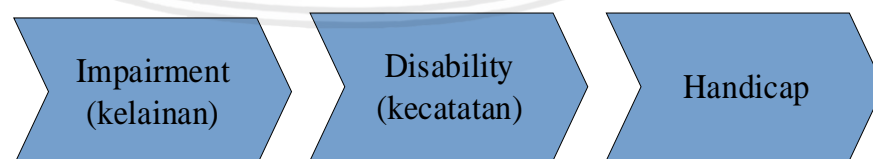
Peraturan Pemerintah RI Pasal 17 Tahun 2005 memberikan beberapa indikator untuk mengukur kinerja sekolah yang mengacu pada : standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar tenaga pendidik, standar sarana prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Sementara, menurut *Education Criteria for Performance Excellence* (2007); (Haris, 2016), indek kinerja sekolah antara lain : (1) kepemimpinan, (2) perencanaan strategis sekolah, (3) kesiswaan, *stakeholder*, *focus market*, (4) *knowledge management*, (5) pengembangan staf, (6) proses menejemen dan (7) orientasi hasil.

2.3. Anak Berkebutuhan Khusus

Istilah anak berkebutuhan khusus merupakan istilah yang belakangan ini menjadi tren baru di Indonesia. Sebelumnya ada beberapa istilah lain yang pernah digunakan, diantaranya anak cacat, anak tuna, anak berkelainan, anak menyimpang, anak luar biasa atau difabel (*difference ability*).

Sementara itu, *The World Health Organization* (WHO) mengembangkan tiga istilah yang berbeda yaitu :

Gambar 2.2
Istilah Kecatatan Menurut WHO



Sumber : UNESCO (2009)

1. *Impairment* (kelainan)

Kehilangan atau keabnormalan dari struktur atau fungsi tubuh, baik psikologis, fisiologis maupun anatomis baik secara temporer atau permanen. Kenetraan/kelainan adalah sebuah gangguan yang mempengaruhi fungsi baik mental (ingatan, kesadaran) atau indera, Internal (jantung, ginjal), atau eksternal (kepala, batang tubuh atau kaki tangan).

2. Disabilitas (kecacatan)

Merujuk pada keterbatasan atau ketidakmampuan untuk melakukan aktifitas dengan cara atau di dalam rentang yang dianggap normal untuk manusia, yang pada umumnya disebabkan kelainan.

3. *Handicap*

Ini adalah akibat kelainan atau kecacatan yang membatasi atau menghalangi pemenuhan satu atau beberapa peran yang dianggap normal, tergantung pada jenis kelamin, usia, dan faktor budaya

Secara etimologi, kecatatan atau disabilitas (*disability*) sering dihubungkan dengan bentuk-bentuk kecacatan yang lebih tampak atau kelihatan. Sementara *Handicap* dianggap lebih diskriminatif sehingga sudah jarang dipakai masyarakat secara luas. Definisi untuk menunjukkan kategori diatas juga dirujuk oleh beberapa pakar sesuai dengan bidang keilmuan yang digelutinya. Sebagai contoh, istilah *disability* lebih sering digunakan oleh pakar psikologi maupun konseling. Dikalangan medik cenderung mengadopsi terminologi *impairment*. Dibiidang birokrasi dan departemen sosial menggunakan istilah anak cacat sementara anak berkebutuhan

husus menjadi populer dikalangan tertentu, khususnya tenaga pendidik dan orangtua anak (UNESCO, 2009)

Menurut Budiyanto (2017:9) meski terdapat beragam istilah yang dijelaskan oleh banyak sumber literatur terkait, namun secara seksama istilah-istilah tersebut masih belum mampu menggambarkan karakteristik ABK, tetapi lebih kepada menekankan pada nilai psikososial. Adanya perkembangan pengakuan terhadap hak asasi manusia termasuk anak-anak ini, menjadikan istilah anak berkebutuhan khusus lebih banyak digunakan. Penggunaan ini tentunya memberikan perubahan drastis mengenai cara pandang masyarakat mengenai anak berkebutuhan khusus. Jika awalnya istilah luar biasa lebih menitikberatkan pada kondisi (fisik, mental dan emosi-sosial) anak, maka pada istilah berkebutuhan khusus lebih pada melihat kebutuhan anak untuk mencapai prestasi sesuai potensinya (Atmaja, 2018:6)

Adapun pengertian anak berkebutuhan khusus menurut Mangunsong dalam buku "Psikologi dan Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus" (2009:4), adalah anak yang menyimpang dari rata-rata anak normal dalam ciri-ciri mental, kemampuan-kemampuan sensorik, fisik dan neuromaskular, perilaku sosial dan emosional, kemampuan berkomunikasi maupun kombinasi dua atau lebih dari hal-hal diatas. Sehingga memerlukan penanganan khusus karena kelainanya (Fadhli, 2013).

Mereka juga dapat diartikan sebagai anak yang lamban (slow) atau mengalami gangguan diakarenakan baik itu gangguan fisik, mental, intelegensi serta emosi. Mereka tidak akan berhasil belajar di sekolah um sehingga diharuskan menerima pembelajaran secara khusus (Atmaja 2018:6). Pendapat Eva (2015) tentang anak berkebutuhan khusus adalah anak yang memiliki kharakteristik khusus terkait dengan kondisi psikis dan fisiknya sehingga membutuhkan materi atau praktik instruksional yang sesuai agar dapat mengoptimalkan potensi yang dimilikinya.

Sementara Atmaja (2018:14) menyatakan jika anak berkebutuhan khusus (ABK) memiliki pengertian yang cukup luas, istilah ini bukan merupakan terjemahan dari anak-anak penyandang cacat, tapi meliputi anak berkebutuhan khusus temporer dan anak berkebutuhan khusus permanen (penyandang cacat). Oleh karena itu, penting untuk digaris bawahi, jika menyebut anak berkebutuhan khusus maka harus disertai ungkapan termasuk anak penyandang cacat.

Dikutip dari laman berita Republika.news, menurut Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), Fasli Jalal menyatakan:

“ABK adalah anak yang mengalami disfungsi secara fisik, mental, intelektual, sosial dan emosional. Disfungsi tersebut dapat terjadi karena kondisi lingkungan seperti kemiskinan, bencana, konflik atau akibat pola asuh yang keliru dalam keluarga. Sehingga ibu perlu diberikan edukasi pra dan paska kehamilan untuk mendeteksi adanya gangguan perkembangan anak sejak dini sehingga dapat melakukan penanganan kepada BK baru lahir” (Republika.news., 2018)

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan jika anak berkebutuhan khusus yaitu anak yang mengalami disfungsi dalam masa perkembangannya baik sejak lahir atau dalam masa pertumbuhannya secara fisik, mental, intelektual, sosial, emosional dikarenakan faktor lingkungan internal dan eksternal sehingga membutuhkan penanganan khusus agar mendapatkan pelayanan khusus untuk meningkatkan potensi yang dimilikinya sebagaimana anak normal lainnya.

2.3.1. Klasifikasi Anak Berkebutuhan Khusus

Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 Pasal 1 Ayat 1 tentang Penyandang Cacat menyebutkan bahwa penyandang cacat (telah diubah menjadi penyandang disabilitas) merupakan orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental yang dapat mengganggu aktivitasnya, termasuk dalam hal ini yaitu : a) penyandang cacat fisik ; b) penyandang cacat mental ; c) penyandang cacat fisik dan mental.

Sementara itu, Atmaja (2018:15) mengklasifikasikan jenis anak berkebutuhan khusus menjadi tiga, yaitu :

1. Kelainan Fisik

Kelainan fisik adalah kelainan yang terjadi pada satu atau lebih organ tubuh tertentu. Akibatnya, kelainan tersebut timbul suatu keadaan pada fungsi fisik dan tubuhnya sehingga tidak dapat menjalankan tugasnya secara normal.

2. Kelainan Mental

Anak berkelainan dalam aspek mental adalah anak yang memiliki penyimpangan kemampuan berpikir secara kritis, logis dalam menanggapi dunia sekitarnya. Kelainan mental ini terbagi menjadi dua, yaitu :

- a) Kelainan dalam arti lebih (supernormal), dikelompokkan menjadi : anak mampu belajar dengan cepat (*rapid learning*) dengan tingkat IQ 110-120, (2) anak berbakat (*gifted*) IQ 120-140 dan (3) anak genius (*exreamelly gifted*) IQ diatas 140.
- b) Kelainan dalam arti kurang atau tunagrahita, yaitu anak yang diidentifikasi memiliki tingkat kecerdasan yang sedemikian rendahnya (dibawah normal) sehingga untuk belajar membutuhkan bantuan atau layanan secara khusus. Berdasarkan kapabilitas kemampuan yang bisa dirujuksebagai dasar pengembangan potensi, tunagrahita dapat diklasifikasikan menjadi : (1) anak tunagrahita memiliki kemampuan umum dididik dengan rentang IQ 50-75, (2) anak tunagrahita memiliki kemampuan untuk dilatih dengan rentang IQ 25-50 dan (3) anak tunagrahita yang memiliki kemampuan untuk dirawat dengan rentang IQ dibawah 25.

3. Kelainan Perilaku Sosial

Biasa dikenal dengan tunalaras sosial adalah mereka yang mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan, tata tertib dan norma sosial. Mereka memiliki tingkah laku yang tidak sesuai dengan adat kebiasaan yang ada di rumah, di sekolah dan di masyarakat. Akibatnya, mereka dapat merugikan diri sendiri dan orang lain sehingga dibutuhkan tindakan pengendalian baik yang bersifat preventif, kuratif, represif maupun preseverasi terhadapnya.

2.3.2. Kategori Anak Berkebutuhan Khusus

Sesuai dengan kategori anak berkebutuhan khusus, Atmaja (2018:11) dalam bukunya yang berjudul "Pendidikan dan Bimbingan Anak Berkebutuhan Khusus", membaginya menjadi dua kategori yaitu :

1. Anak Berkebutuhan Khusus Bersifat Sementara (Temporer)

Anak berkebutuhan khusus yang bersifat sementara (*temporary special needs*) adalah anak yang mengalami hambatan belajar dan hambatan perkembangan disebabkan faktor eksternal. Misalnya, anak yang mengalami traumatis akibat kekerasan, pelecehan sehingga mengalami kesulitan belajar. Anak berkebutuhan khusus sementara adalah (1) anak mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri akibat sering menerima KDRT ; (2) mengalami kesulitan konsentrasi karena sering dieprlakukan kasar oleh orang tua ; (3) mengalami kesulitan kumulatif dalam membaca dan berhitung akibat kekeliruan guru dalam mengajar ; (4) anak-anak yang mengalami trauma akibat dari bencana alam yang mereka alami.

2. Anak Berkebutuhan Khusus Bersifat Tetap (Permanen)

Anak dalam kategori ini merupakan anak-anak yang mengalami hambatan belajar dan hambatan perkembangan yang bersifat internal dan akibat dari kondisi kecacatan ini yaitu seperti anak kehilangan fungsi pengelihatn, pendengaran, gangguan perkembangan kecerdasan dan kognisi, gangguan motorik (gerak). Gangguan interaksi-komunikasi, gangguan emosi, sosial dan tingkah laku. Dengan kata lain anak berkebutuhan khusus yang bersifat permanen dapat diartikan dengan anak penyandang cacat

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Garnida (2015:1) menyatakan secara umum anak berkebutuhan khusus meliputi dua kategori yaitu : (1) anak berkebutuhan khusus bersifat permanen, yaitu akibat dari kelainan tertentu dan (2) anak berkebutuhan khusus bersifat temporer, yaitu mereka yang mengalami hambatan belajar dan perkembangan disebabkan kondisi atau situasi lingkungan. Misalnya, anak mengalami kesulitan menyesuaikan diri akibat kerusuhan dan bencana alam, anak tidak bisa membaca karena kekeliruan guru mengajar, anak mengalami kedwibahasaan (perbedaan bahasa di rumah dan di sekolah), anak yang mengalami hambatan belajar karena kemiskinan dan isololai budaya. Anak-anak berkebutuhan khusus temporer, apabila tidak mendapatkan intervensi yang tepat dan sesuai denga hambatan belajarnya, maka bisa menjadi permanen.

Garnida (2015) menjelaskan anak berkebutuhan khusus permanen dapat digambarkan pada gambar berikut ini :

Gambar 2.3
Jenis Anak Berkebutuhan Khusus



Sumber : Garnida (2015:21)

2.4. Pendidikan Inklusif

Pendidikan inklusif sebagai pendidikan yang menghargai bahwa manusia : (1) diciptakan sebagai makhluk yang berbeda-beda atau unik ; (2) menghargai dan menghormati bahwa setiap orang merupakan bagian dari masyarakat ; dan (3) diciptakan untuk membangun sebuah masyarakat, sehingga wajar jika terdapat perbedaan dan keragaman dari setiap anggota masyarakat. Bahkan sejak program ini diselenggarakan banyak respon positif datang dari masyarakat secara luas dan pola pendidikan ini diyakini akan mampu menuntun kearah tercapainya *Universal Primary Education* (UPE) (Lynch, 1994 ; dalam Budiyanto, 2017:3).

Sistem pendidikan inklusif dibangun dengan latar belakang menghargai bahwa setiap manusia diciptakan sebagai makhluk yang unik, menghargai dan menghormati bahwa setiap orang memiliki hak menjadi bagian dari masyarakat. Pada mulanya pendidikan inklusif dikenal sebagai pendidikan kebutuhan khusus yang kehadirannya bertujuan untuk melayani kebutuhan penyandang cacat, sehingga beberapa literatur mendefinisikan pendidikan inklusif berdasarkan landasan tersebut. Seperti Mastropieri dan Scruggs (2004) ; (dalam Mbwapbo, 2015) mendefinisikan pendidikan inklusif sebagai pendidikan yang diberikan kepada peserta didik dengan kecacatan di kelas reguler, di mana instruksi diberikan oleh guru reguler.

Yildiz (2015) menyatakan jika pendidikan inklusif dapat dimaknai sebagai bentuk pengaturan pendidikan dimana siswa dengan kebutuhan khusus berpartisipasi dalam lingkungan yang sama dengan anak-anak *non disability* untuk mendapat manfaat dari layanan pendidikan. Sekolah inklusif juga dapat dimaknai sebagai reformasi pendidikan dimana kehadirannya dapat menjadi upaya strategis dan inovatif untuk memperluas akses pendidikan bagi semua anak, khususnya bagi mereka yang termasuk kedalam kategori anak berkebutuhan khusus.

Dewasa ini konsep pendidikan inklusif telah menjadi bagian dari diskusi tentang perkembangan sektor pendidikan di negara maju dan berkembang. Konsep ini memiliki interpretasi yang berbeda di berbagai negara di dunia, yang berarti bahwa pendidikan inklusif ditafsirkan dan diterapkan dengan cara yang berbeda di masing-masing negara dengan budaya yang berbeda. Banyak peneliti yang setuju jika tidak ada defnisi pasti dari pendidikan inklusif, karenanya banyak pihak yang mendefinisikan pendidikan inklusif berdasarkan perspektif yang berbeda (Topping dan Maloney, 2005 : dalam Mbwapbo, 2015).

Dari perspektif negara Jepang, istilah pendidikan inklusif umumnya dipahami sebagai sistem dimana anak penyandang cacat masuk ke sekolah umum belajar bersama dengan mereka yang tidak cacat termasuk ke sekolah dasar, menengah hingga tinggi (Forlin, et al., 2015). Meskipun di Jepang tidak ada undang-undang pendidikan yang mengharuskan sekolah atau otoritas lokal menyediakan layanan tambahan untuk anak berkebutuhan khusus dalam kelas reguler, namun dukungan dan bimbingan diperlukan sehingga perlu disediakan untuk memungkinkan ABK membangun kemampuan, mengelola atau mengatasi kesulitan yang mereka hadapi dalam pembelajaran.

Pendapat yang hampir sama, diutarakan Budiyanto (2017:15) pendidikan inklusif adalah model pendidikan yang mengikutsertakan anak-anak yang berkebutuhan khusus untuk belajar bersama-sama dengan anak-anak sebayanya di sekolah umum, dan pada akhirnya mereka menjadi bagian dari masyarakat sekolah tersebut. Menurut Direktorat Pembinaan SLB (2007) pendidikan inklusif didefinisikan sebagai sistem layanan pendidikan yang memberikan kesempatan kepada semua anak belajar bersama-sama di sekolah umum dengan berkembang secara optimal. Sebagai wadah ideal, pendidikan inkluisf memiliki empat karakteristik makna, yaitu :

1. Pendidikan inklusif adalah proses yang berjalan terus dalam usahanya menemukan cara-cara merespon keragaman idividu anak
2. Pendidikan inklusif berarti memperoleh cara-cara untuk mengatasi hambatan-hambatan anak dalam belajar
3. Pendidikan inklusif membawa makna bawa anak mendapat kesempatan untu hadir di sekolah, berpartisipasi dan mendapatkan hasil belajar yang bermakna dalam hidupnya

4. Pendidikan inklusif diperuntukkan bagi anak-anak yang tergolong marginal, eksklusif dan membutuhkan layanan pendidikan khusus dalam belajar

2.4.1. Model Sekolah inklusif

Adanya perubahan paradigma pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus menjadikan banyak alternatif yang disuguhkan kepada siswa untuk mendapatkan pembelajaran di sekolah. Menurut Heiman (2004) terdapat empat model pendidikan inklusif, yaitu :

1. *In and Out*

Adalah model pembelajaran bagi anak-anak berkebutuhan khusus dimana anak-anak tersebut keluar masuk kelas reguler pada pembelajaran tertentu

2. *Two teacher*

Adalah model pembelajaran bagi anak-anak berkebutuhan khusus dengan menggunakan dua orang guru, yaitu guru reguler dan guru pendamping khusus

3. *Full inclusion*

Adalah model pembelajaran bagi anak-anak berkebutuhan khusus dimana siswa-siswa berkebutuhan khusus secara penuh mengikuti proses pembelajaran bersama-sama dengan siswa-siswa reguler lainnya dikelas yang sama.

4. *Rejection of inclusion*

Adalah model pembelajaran bagi anak-anak berkebutuhan khusus dimana siswa-siswa berkebutuhan khusus belajar terpisah dengan siswa-siswa reguler lainnya.

Adapun pendapat Emawati (2008) : (dalam Olivia, 2017:6) mengenai model pendidikan inklusi yakni sebagai berikut :

1. Kelas Reguler (Inkluisf Penuh)

Anak berkebutuhan khusus belajar bersama anak non berkebutuhan khusus sepanjang hari di kelas reguler dengan menggunakan kurikulum yang sama.

2. Kelas Reguler dengan *Cluster*

Anak berkebutuhan khusus belajar bersama anak non berkebutuhan khusus di kelas reguler dalam kelompok khusus.

3. Kelas Reguler dengan *Pull Out*

Anak berkebutuhan khusus belajar bersama anak non berkebutuhan khusus di kelas reguler, namun dalam waktu-waktu tertentu ditarik dari kelas reguler ke ruang lain untuk belajar dengan guru pembimbing khusus.

4. Kelas Reguler dengan *Cluster* dan *Pull Out*

Anak berkebutuhan khusus belajar bersama anak non berkebutuhan khusus di kelas reguler dalam kelompok khusus, dan dalam waktu-waktu tertentu ditarik dari kelas reguler ke ruang lain untuk belajar dengan guru pembimbing khusus.

Pendapat yang hampir sama juga diutarakan Garnida (2015:51) dalam bukunya, menurutnya ABK dapat secara fleksibel pindah dari satu bentuk layanan ke bentuk layanan yang lain. Terdapat 7 model pendidikan yang dijelaskan oleh Garnida, lima diantaranya sudah dijelaskan pada penjelasan sebelumnya. Sementara dua diantaranya yakni :

1. Kelas khusus dengan berbagai pengintegrasian

Anak berkelainan belajar di dalam kelas khusus pada sekolah reguler, namun dalam bidang tertentu dapat belajar bersama anak lain (normal) di kelas reguler

2. Kelas khusus penuh

Anak berkelainan belajar di dalam kelas khusus pada sekolah reguler

Setiap sekolah berlabel inklusi dapat memilih dan menentukan model mana yang akan diterapkan, terutama bergantung pada jumlah anak berkelainan yang akan dilayani, jenis kelainan masing-masing anak, gradasi atau tingkat kelainan anak, ketersediaan dan kesiapan tenaga kependidikan, serta sarana-prasarana yang tersedia.

Dengan demikian, pendidikan inklusif tidak mengharuskan semua anak berkebutuhan khusus berada di kelas reguler sepanjang hari dengan semua mata pelajaran, karena sebagian anak berkebutuhan khusus dapat berada di kelas khusus atau ruang terapi berdasarkan tingkat gradasi kelainannya. Umumnya anak yang membutuhkan penanganan berat memungkinkan lebih banyak waktu dalam kelas khusus. Sementara, bagi yang memiliki gradasi yang sangat berat dapat disalurkan ke SLB.

2.4.2. Manfaat Pendidikan inklusif

Dalam cakupan yang lebih luas, *Centre for Studies on Inclusive Education* (CSIE) atau pusat kajian pendidikan inklusif di Inggris, menjelaskan bahwa pendidikan inklusif meliputi hal-hal seperti berikut :

1. Menghargai persamaan semua siswa dan staf
2. Meningkatkan partisipasi siswa, mengurangi eksklusif dari budaya, kurikulum dan komunitas sekolah
3. Merestruktur budaya, kebijakan dan kebiasaan di sekolah sehingga mereka dapat merespon perbedaan siswa-siswa yang ada di sekolah
4. Mengurangi hambatan-hambatan bagian semua siswa untuk belajar dan berpartisipasi, bukan hanya bagi siswa “cacat” atau “siswa yang dikategorikan memerlukan bantuan khusus”.
5. Belajar dari usaha untuk mengatasi hambatan
6. Melihat perbedaan di antara siswa sebagai sumber pendukung dalam pembelajaran bukan sebagai masalah yang harus ditanggulangi
7. Menghargai hak siswa untuk mendapat pendidikan di lingkungan sekitarnya
8. Memperbaiki lingkungan sekolah termasuk staf, sebaik perbaikan untuk siswa
9. Menekankan aturan sekolah dalam membangun komunitas dan mengembangkan nilai-nilai, sebaik peningkatan prestasi
10. Mengakui inklusi dalam pendidikan adalah hanya satu aspek inklusif dalam masyarakat

Praktik-praktik inklusif membantu menciptakan suasana dimana anak-anak dirasa akan lebih mampu menerima perbedaan dan memahami diantara mereka sendiri. Banyak bukti empiris juga disampaikan beberapa peneliti yang membuktikan jika program inklusif merupakan alternatif efektif untuk mendukung perkembangan anak berkebutuhan khusus agar dapat belajar optimal. Seperti hasil penelitian Evins (2015), menyatakan jika siswa yang belajar dalam sekolah inklusif dapat mengembangkan kemampuan sosial, emosional dan perilaku siswa. Tidak hanya itu

sistem pendidikan ini juga memberikan pengaruh positif bagi siswa normal disekolah untuk belajar bertoleransi dan memberikan penghargaan bagi teman-teman yang cacat.

Berikut ini terdapat beberapa manfaat kehadiran layanan pendidikan inklusif bagi siswa, tenaga pendidik, orangtua anak, masyarakat dan pemerintah menurut Garnida (2015:58) antara lain :

1. Bagi Peserta didik

- a. Anak-anak dapat mengembangkan persahabatan, persaudaraan dan belajar bagaimana bermain dan berinteraksi dengan satu sama lain
- b. Anak-anak mempelajari bagaimana harus bersikap toleran terhadap orang lain
- c. Anak-anak mengembangkan citra yang lebih positif diri mereka sendiri dan mempunyai sikap yang sehat tentang keunikan yang ada pada orang lain
- d. Melatih dan membiasakan diri untuk menghargai dan merangkul perbedaan dengan menghilangkan budaya "labeling" atau memberi cap negatif pada orang lain
- e. Anak-anak mempelajari model dari orang-orang yang berhasil, meskipun mereka memiliki tantangan dan hambatan
- f. Memunculkan rasa percaya diri melalui sikap penerimaan dan partisipasi di dalam kelas
- g. Anak-anak dengan kebutuhan khusus memiliki kesempatan untuk belajar keterampilan baru dengan mengamati dan meniru anak-anak lain
- h. Anak-anak didorong untuk menjadi lebih berakal, kreatif dan kooperatif

2. Bagi Guru atau Tenaga Pendidik

- a. Guru berkembang secara profesional dengan mengembangkan keterampilan baru dan memperluas perspektif mereka tentang perkembangan anak

- b. Guru memiliki kesempatan untuk mempelajari dan mengembangkan kemitraan dengan masyarakat lainnya sumber daya dan lembaga
 - c. Guru belajar untuk berkomunikasi dengan lebih efektif dan bekerja sebagai tim
 - d. Guru membangun hubungan yang kuat dengan orang tua
 - e. Guru berusaha meningkatkan kredibilitas mereka sebagai seorang profesional yang berkualitas
 - f. Guru senantiasa mengembangkan kreativitas dalam mengelola pembelajaran di kelas maupun di luar kelas
 - g. Guru tertantang untuk terus belajar melalui perbedaan yang dihadapi di kelas
 - h. Guru terlatih dan terbiasa untuk memiliki budaya kerja yang positif, kreatif, inovatif, fleksibel dan akomodatif terhadap semua anak didiknya dengan segala perbedaan
3. Bagi Orangtua dan Keluarga
- a. Menjadi lebih mengetahui sistem belajar di sekolah
 - b. Meningkatkan kepercayaan terhadap guru dan sekolah
 - c. Memperkuat tanggung jawab pendidikan anak di sekolah dan di rumah
 - d. Mengetahui dan mengikuti perkembangan belajar anak
 - e. Semakin terbuka dan ramah bekerja dengan guru
 - f. Mempermudah mengajak anak belajar di sekolah
 - g. Memperlajari lebih lanjut tentang perkembangan anak
 - h. Semua keluarga senang melihat anak mereka berteman dengan kelompok yang beragam
 - i. Semua keluarga memiliki kesempatan untuk mengajar anak-anak mereka tentang perbedaan-perbedaan individual dan keberagaman

- j. Semua keluarga memiliki kesempatan untuk sharing dengan orangtua lain tentang keprihatinan, kebutuhan, harapan dan keinginan untuk anak-anak mereka

4. Bagi Masyarakat

- a. Mengontrol terlaksananya sekolah penyelenggara pendidikan inklusif di lingkungannya
- b. Sebuah komunitas akan menjadi lebih mudah menerima dan mendukung semua orang
- c. Masyarakat yang lebih beragam membuat lebih kreatif, lebih terbuka terhadap berbagai kemungkinan dan kesempatan
- d. Pendidikan inklusif membantu anak berkebutuhan khusus untuk menjadi lebih siap untuk bertanggung jawab dan hak-hak kehidupan masyarakat
- e. Meningkatkan tanggung jawab terhadap pendidikan anak di sekolah dan di masyarakat
- f. Ikut serta menjadi sumber belajar dan semakin terbuka dan ramah bermitra dengan sekolah

5. Bagi Pemerintah

- a. Anak berkebutuhan khusus mendapatkan hak pendidikan yang sama dan mendapatkan kesempatan pendidikan lebih luas
- b. Mempercepat penuntasan wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun terlaksana berlandaskan pada azas demokrasi, berkeadilan dan tanpa diskriminasi

2.5. Kajian Empiris

2.5.1. Penelitian Terdahulu

Dalam bagian ini akan dipaparkan kajian empiris dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar pedoman didalam menentukan rancangan penelitian. Penelitian terdahulu tersebut diantaranya membahas tentang konsep *keterlibatan kerja* Guru, dari penelitian-penelitian sebelumnya yaitu sebagai berikut :

Penelitian pertama dilakukan oleh Freddy Arifin *et al* (2014) dengan judul "*Organizational Culture, Transformational Leadership, Keterlibatan kerja and Performance Teacher : Test of Model*". Bertujuan untuk mengeksplorasi efek dari budaya organisasi (formalitas, rasionalitas, orientasi pencapaian, partisipasi dan kolaborasi, orientasi profesional komunikasi dan otonomi guru) dan kepemimpinan transformasional tentang keterlibatan kerja dan kinerja guru. Melibatkan 251 guru yang diambil dari lima belas sekolah menengah atas (SMA) Islam di Jakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan terkait dengan keterlibatan kerja dan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara positif dan signifikan terkait kinerja guru.

Penelitian kedua dilakukan oleh Bakker dan Bal (2010) dengan judul "*Weekly keterlibatan kerja and performance: A study among starting teachers*". Penelitian ini mencoba menguji model keterlibatan kerja mingguan guru. Sampel penelitian sebanyak 54 Guru di salah satu sekolah Belanda. Hasil penelitian menyatakan bahwa *week-levels of autonomy, exchange with the supervisor* dan *opportunities for development* berhubungan positif dengan keterlibatan mingguan yang pada gilirannya juga berhubungan positif dengan kinerja mingguan Guru. Selain itu, keterlibatan kerja berhubungan positif dengan *job resources* (sumber daya pekerjaan) di minggu berikutnya.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Schweitzer (2014) dengan judul "*Predictors Of Keterlibatan kerja Among Teachers In Regina And Saskatoon*". Bertujuan menentukan prediktor keterlibatan kerja Guru di Saskatchewan. Hasilnya menyatakan bahwa sumber daya yang terkait dengan pekerjaan (*job resources*) merupakan prediktor terkuat dari keterlibatan kerja.

Penelitian keempat dilakukan oleh Kulophas *et al* (2018) dengan judul "*Exploring the effects of authentic leadership on academic optimism and teacher engagement in Thailand*". Ditemukan hasil bahwa Optimisme Guru signifikan berpengaruh dengan *keterlibatan kerja*. Bahkan disisi lain, penelitian ini juga memberikan masukan baru jika *self efficacy* sebagai anteseden *keterlibatan kerja*, artinya tingginya *self-efficacy* guru, menandakan guru percaya bahwa mereka dapat memenuhi tantangan sehari-hari mereka sekolah dan karena itu cenderung menjadi lebih terlibat pada pekerjaan mereka.

Penelitian kelima dilakukan Simbula *et al* (2011) dengan judul "*A three-wave study of job resources, self-efficacy, and keterlibatan kerja among Italian school,teachers*". Menunjukkan hasil bahwa *job resources* dan *self-efficacy* memiliki efek jangka pendek dan jangka panjang pada *keterlibatan kerja*. Selain itu, hasil menyatakan jika *keterlibatan kerja* terkait dengan *job resources* dan *personal resources* dari waktu ke waktu. Artinya, karyawan yang *engaged* dapat membangun sumber daya pekerjaan seperti mampu memobilisasi dukungan dari kolega dan supervisor, menciptakan kesempatan untuk belajar dan berkembang di tempat kerja. Dan adanya emosi positif sebagai sumber utama dari efikasi diri. Ini berarti bahwa ketika orang merasa puas maka mereka lebih cenderung percaya bahwa mereka kompeten.

Hasil penelitian keenam dilakukan oleh Jordana, Schwartz, dan McGhie-Richmond (2009) berjudul "*Preparing Teacher for Inclusive Classroom*", dilakukan karena masih sedikit literatur yang mengulas tentang bagaimana keterampilan guru untuk inklusi yang efektif dikembangkan, atau tentang bagaimana merubah keyakinan guru tentang disabilitas, serta kemampuan dan keyakinan epistemologis guru dapat tercermin dalam perubahan dalam praktik mereka saat mengajar. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan implikasi terhadap pelatihan dan pengembangan guru, khususnya persiapan bagi guru sekolah inklusif. Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan jika praktik inklusif yang efektif dan metode pengajaran yang efektif untuk sekolah inklusif sebagian besar bergantung pada keyakinan guru tentang sifat dari kecacatan dan tentang peran serta tanggung jawab guru dalam mengajar anak-anak berkebutuhan khusus. Guru Sekolah Dasar (SD) yang percaya bahwa siswa berkebutuhan khusus menjadi bagian dari tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik, cenderung menunjukkan sikap yang lebih efektif secara keseluruhan terhadap siswa mereka. Keyakinan yang dimiliki guru baik dalam sekolah reguler maupun pendidikan inklusif dapat menjadi bagian dari serangkaian sikap dan keyakinan yang lebih luas misalnya mengetahui dan bagaimana hasil belajar siswanya, atau biasa disebut keyakinan epistemologis.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Klassen, Yerdelen dan Durksen (2013) dengan judul "*Measuring Teacher Engagement: Development of the Engaged Teachers Scale (ETS)*". Penelitian ini dilakukan untuk memeriksa skala dari *keterlibatan kerja* guru atau *engaged teacher scale* (ETS) yang mencerminkan karakteristik khusus pekerjaan guru di kelas. Terdapat empat dimensi ETS yang diteliti meliputi : keterlibatan kognitif (*cognitive-physical engagement*), keterlibatan emosional (*emotional engagement*), keterlibatan sosial dengan rekan kerja (*social*

engagement with colleagues), dan keterlibatan sosial dengan siswa (*social engagement with student*). Hasilnya menyatakan skala ETS berkorelasi positif dengan ukuran keterlibatan kerja seperti yang sering digunakan (UWES) namun secara empiris berbeda dari cara melihat ukuran *self-efficacy* guru (TSES).

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Perera *et al* (2018) dengan judul "*Towards an integrative perspective on the structure of teacher keterlibatan kerja*". Penelitian ini menguji stabilitas dimensi, longitudinal varian dan struktur pengukuran dari data keterlibatan kerja guru menggunakan kerangka analitik yang dirancang untuk memperhitungkan berbagai sumber konstruk-relevan multidimensional. Serta memeriksa validitas *keterlibatan kerja* (WE) dengan kriteria kepuasan kerja. Hasilnya menyatakan jika bifaktor-ESEM model yang digunakan untuk mengukur dimensi penelitian yang diadopsi dari skala ETS milik Klassen (2013) dapat mempresentasikan data dari WE guru secara lebih signifikan dibanding menggunakan teknik CFA. Serta dapat diketahui jika terdapat hubungan atau korelasi antara keterlibatan guru dan kepuasan kerja guru.

Penelitian kesembilan, dilakukan oleh Hammond dan Ingalls (2003) berjudul "*Teachers' Attitudes Toward Inclusion: Survey Results from Elementary School Teachers in Three Southwestern Rural School Districts*". Penelitian ini memeriksa sikap guru terhadap sekolah inklusif di tiga SD yang berlokasi di distrik Barat Daya Amerika Serikat. Hasil penelitian ini dianalisis dan direkomendasikan untuk mengatasi kekhawatiran guru guna melaksanakan program inklusi yang efektif dan sukses. Secara garis besar hasil penelitian ini menyatakan jika tidak semua guru yang bekerja di lingkungan sekolah inklusif memiliki keyakinan, melibatkan dirinya secara maksimal dan berkomitmen pada konsep inklusif. Perlu ditegaskan jika banyak perencanaan dan koordinasi yang diperlukan untuk sekolah inklusif. Guru perlu

didorong tidak hanya menyuarakan keprihatinan mereka dengan inklusi, tetapi untuk menjadi aktif terlibat dalam menghasilkan solusi untuk meningkatkan proses inklusi di sekolah.

Penelitian kesepuluh, dilakukan oleh Cipkin dan Rizza (2003) berjudul "*The Attitude of Teacher om Inclusion*". Penelitian ini menyelidiki mengenai peran sikap dan persepsi terhadap pendidikan inklusif dari Kepala sekolah, Administrator dan Guru sekolah umum dan inklusif khususnya ditingkat SD. Hasil yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah bahwa pendidikan inklusif merupakan program yang tepat dalam membantu kebutuhan ABK, sekolah inklusif membutuhkan dukungan kolaborasi dari guru sekolah umum dan khusus sehingga pelatihan bagi guru sangat diperlukan meskipun hal itu tidak cukup sebagai bekal mengajar ABK dikelas khususnya ABK dengan jenis kecacatan berat, respon guru terhadap inklusi mayoritas kurang positif dengan kehadiran sekolah inklusif dapat dibuktikan dari hasil survey jika mayoritas guru tidak akan menerima pekerjaan mengajar disekolah inklusif, dan Guru dalam pengaturan pendidikan umum dan khusus tampaknya lebih suka bekerja dalam pengaturan pendidikan umum daripada inklusi.

Penelitian kesebelas, dilakukan oleh Makinen (2013) berjudul "*Becoming engaged in inclusive practices : Narrative reflections on teaching as descriptors of teacher's keterlibatan kerja*". Fokus penelitian ini untuk mengetahui pengalaman mengajar yang dirasakan guru dan jenis keterlibatan kerja yang mereka ungkapkan. Hasilnya menyatakan (1) jika memasukkan inklusivitas ke dalam praktik pengajaran sehari-hari merupakan tantangan dan juga kecemasan bagi guru (baik bagi guru senior sekalipun), (2) keterlibatan kerja dari partisipan atau guru dalam hal ini termanifestasi dari sikap mereka terhadap pengajaran yang secara langsung terkait dengan keyakinan mereka tentang mengajar dan belajar dalam pengaturan sekolah

inklusif, (3) penemuan ini juga memberikan 3 fakta fenomenologi pendekatan mengajar yang dialami guru dalam konteks keterlibatan kerja dan kinerja mereka dalam pengaturan sekolah inklusif (*one size fits all* (30%), *ditactic pedagogical teaching* (55%) dan *transformasional teaching* (15%)), (4) implikasi dari temuan ini juga membahas jika efikasi guru dan penghargaan yang diterima akan berpengaruh terhadap *keterlibatan kerja* dan kepuasan kerja.

Penelitian keduabelas, dilakukan oleh Asha Bakari Mbwambo (2015) berjudul "*Teachers attitudes towards inclusive education in regular primary schools in Tanzania*". Hasilnya menyatakan jika guru yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki pengetahuan yang terbatas mengenai pendidikan inklusif, guru reguler memiliki sikap negatif saat mengajar siswa yang mengalami hambatan belajar, guru sekolah dasar reguler memiliki kemampuan yang rendah untuk menciptakan budaya inklusif dan mengembangkan praktik inklusif dalam pengaturan sekolah reguler.

Penelitian ketigabelas, dilakukan oleh Yada dan Savolainen (2017) berjudul "*Japanese in-service teachers' attitudes toward inclusive education and self-efficacy for inclusive practices*". Penelitian ini berfokus pada mengeksplorasi konteks Jepang dalam kaitannya dengan pendidikan inklusi, khususnya dari sikap guru Jepang terhadap pendidikan inklusif dan *self-efficacy* mereka untuk praktek-praktek krusial dan implikasinya terhadap praktek pendidikan inklusif di Jepang. Hasilnya menyatakan jika umumnya sentimen guru terhadap siswa penyandang cacat adalah positif namun guru memiliki kekhawatiran tentang pelaksanaan pendidikan inklusif di kelas mereka. Tingkat efikasi diri pada guru yang menjadi informan penelitian secara keseluruhan relatif rendah dibandingkan dengan negara lain, terutama dalam kaitannya dengan pengelolaan perilaku siswa yang bermasalah.

Penelitian keempatbelas, dilakukan oleh Forlin, Kawai dan Higuchi (2015) berjudul *“Educational reform in Japan towards inclusion: are we training teachers for success?”*. Penelitian ini memeriksa tentang kesiapan layanan pendidikan inklusif di Jepang terkait kesiapan calon guru sebelum mengajar di sekolah inklusif. Hasilnya menyatakan jika alangkah lebih baik jika mempertimbangkan persiapan guru sebelum mengajar, karena berdasarkan pengalaman guru Jepang yang sudah memasuki sekolah dengan sistem inklusi, mereka memiliki pemahaman inklusi terbilang sangat rendah dan kurangnya pengetahuan terkait inklusi sehingga diperlukan pelatihan bagi guru sebelum mengajar.

Penelitian kelimabelas dilakukan oleh Anil Kumar (2016) berjudul *“Exploring the Teachers’ Attitudes Towards Inclusive Education System: A Study of Indian Teachers”*. Penelitian ini memeriksa dan mengeksplorasi tentang sikap guru universitas dan sekolah terhadap sistem pendidikan inklusif. Partisipan penelitian diwawancara menggunakan skala sikap yang dikenal dengan *Attitudes toward Inclusive Education Scale* (ATIE) yang dikembangkan oleh Wilczenski (1992). Hasilnya menyatakan jika, ada perbedaan yang signifikan dalam sikap guru dalam hal tingkat pengajaran, jenis kelamin, tempat tinggal dan pengalaman mereka. Temuan menunjukkan bahwa guru universitas dan perempuan tampaknya memiliki sikap yang lebih positif dibandingkan dengan guru sekolah dan laki-laki.

2.6. Kerangka Pemikiran Penelitian

Saat ini banyak organisasi yang berkembang di Indonesia, baik organisasi profit yang berorientasi pada keuntungan dan organisasi non-profit yang berorientasi untuk mewujudkan perubahan pada individu atas komunitas. Keduanya saling memiliki keterkaitan, dimana organisasi profit memiliki kepentingan yang besar

terhadap berkembangnya organisasi non-profit. Organisasi non-profit fokus menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang paling berharga, karena semua aktivitas organisasi ini pada dasarnya adalah dari, oleh, dan untuk manusia. Dari organisasi non-profit, terlahir sumber daya manusia yang handal, memiliki daya saing tinggi, memiliki aspek kepemimpinan serta sigap menanggapi perubahan yang seperti yang dibutuhkan oleh organisasi profit.

Salah satu organisasi non profit (publik) yang mendapat perhatian secara kontinu dari pemerintah adalah sekolah sebagai lembaga pendidikan. Sebab, pendidikan dianggap sebagai bentuk investasi manusia (*human investment*) dan pilar pembangunan. Manfaat dari pendidikan diharapkan dapat menghasilkan manusia-manusia yang mempunyai kemampuan dan keterampilan yang dapat menentukan kehidupan bangsa yang lebih bermartabat di masa yang akan datang.

Wujud keseriusan pemerintah di sektor pendidikan terbukti ketika pemerintah menerapkan pendidikan tanpa diskriminasi bagi semua warga negara tanpa terkecuali bagi anak berkebutuhan khusus sekalipun sebagaimana yang tertuang dalam undang-undang Pasal 31 Ayat 1 dan 2. Berdasarkan keputusan Surat Edaran Dirjen Dikdasmen Nomor 380/C.C6/MN/2003 tanggal 20 Januari 2003, saat ini sudah tersebar sekolah ditingkat SD, SMP dan SMA/SMK di Kabupaten/Kota yang menerapkan program inklusif.

Sejak program ini diberlakukan, pro dan kontra datang dari masyarakat secara luas. Misalnya, banyak orang tua yang merasa dimudahkan dengan diberlakukannya program ini karena diharapkan dapat mengembangkan potensi anak dan orangtua tidak lagi dibebankan dengan biaya sekolah SLB yang mahal. Disisi lain, terdapat fenomena yang dapat dipandang sebagai salah satu permasalahan bagi sekolah inklusif yaitu adanya ketimpangan antara kualitas dan kuantitas GPK yang lebih sedikit

dibanding jumlah ABK, ketidaksiapan Guru sekolah reguler mengajar anak berkebutuhan khusus dan ada bukti empiris yang menunjukkan jika tidak semua guru yang bekerja di lingkungan sekolah inklusif memiliki keyakinan, sikap, melibatkan dirinya secara maksimal dan berkomitmen pada konsep inklusif (Hammond dan Ingalls, 2003).

Dukungan penelitian terdahulu juga disampaikan, seperti pada penelitian Hammond dan Ingalls (2003), Mbwambo (2015), Yada dan Savolainen (2017) yang mengungkapkan hasil beragam mengenai keterlibatan guru dalam praktik sekolah inklusif di berbagai negara. Hasil penelitian mengungkapkan jika guru sekolah inklusif rentan dengan tingkat stress tinggi (Hudha, *et al.*, 2015), kurang optimis (Yeung, 2011), kelelahan yang tinggi hingga memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya (Kulophas, *et al.*, 2015), *self efficacy* (efikasi diri) yang rendah (Schwartz dan McGhie-Richmond, 2009), memiliki pengetahuan yang rendah tentang inklusif (Mbwambo, 2015) dan memiliki kecemasan (baik bagi guru senior sekalipun) (Makinen, 2013).

Guru merupakan salah satu figur yang menuntut keterlibatan penuh dalam profesinya (Simbula, *et al.*, 2011) dan memiliki peran yang cukup penting dalam proses belajar siswa. Mengajar di sekolah inklusif sudah pasti bukan perkara yang mudah, guru dihadapkan pada tugas mengajar anak berkebutuhan khusus yang secara individual mereka membutuhkan layanan belajar yang berbeda dari anak normal. Dibutuhkan kesabaran, ketahanan dan keterampilan mengajar untuk membimbing anak-anak tersebut. Apalagi pada tingkat sekolah dasar (SD), dimana Guru memiliki andil yang sangat besar dalam proses tumbuh kembang siswa. Guru tidak hanya dituntut untuk mengajar tapi lebih dari itu, memperhatikan, mengarahkan, menyanggah dan bertindak seperti orangtua di sekolah. Tentu sangat berat bagi guru

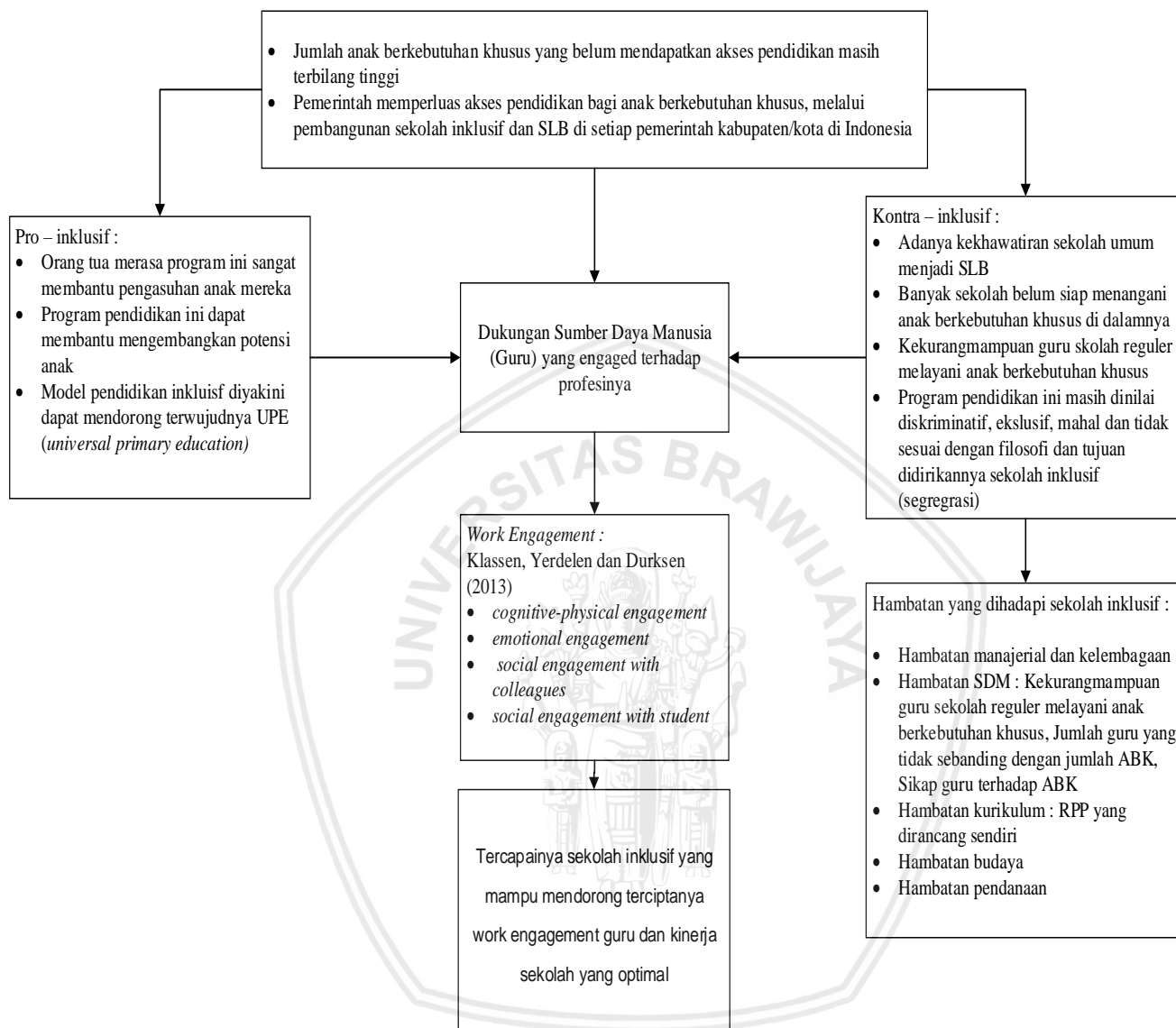
untuk menjalankan profesinya, namun hal ini tidak berlaku bagi guru yang memiliki keterlibatan kerja.

Berdasarkan penjelasan teoritis, Guru yang terlibat akan selalu bersemangat bekerja disaat menemui kesulitan sekalipun, pantang menyerah, antusias dan fokus serta lebih memungkinkan bagi mereka untuk memiliki emosi positif seperti percaya diri, optimis, empati, peduli, mau saling membantu dan memiliki ketahanan mental yang baik. Dengan memiliki karyawan yang terlibat akan jauh lebih mudah bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuan-tujuan mereka.

Sekolah yang menerapkan konsep inklusif, harus memastikan dengan benar bahwa semua yang terlibat di dalamnya memiliki kesiapan dan kemauan melibatkan peran mereka secara maksimal. Penting bagi sekolah untuk mendinging terbentuknya iklim organisasi yang mampu membangun keterlibatan kerja guru agar tercapai kinerja organisasi yang optimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sekaligus mengungkapkan bagaimana gambaran keterlibatan kerja guru dalam pelaksanaan sekolah inklusif yang ada di SD Negeri 1 Sumbersari khususnya dalam melihat dimensi keterlibatan kerja : (1) keterlibatan kognitif (*cognitive-physical engagement*), (2) keterlibatan emosioanal (*emotional engagement*), (3) keterlibatan dengan rekan kerja (*social engagement with collageus*) dan (4) keterlibatan dengan siswa (*social engagement with student*)

2.5. Alur Pikir Penelitian



Sumber : Peneliti, 2019

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai prosedur metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus untuk mengeksplorasi sebuah kasus yang bertema keterlibatan kerja di Sekolah Inklusif di SD Negeri Sumpersari 1 Malang.

Pada bab ini juga akan diuraikan beberapa hal terkait metode penelitian yang digunakan, meliputi: (1) Jenis penelitian dan pendekatan penelitian ; (2) Lokasi dan situs penelitian ; (3) Teknik penentuan informan penelitian; (4) Instrumen penelitian; (5) Teknik pengumpulan data; (6) Teknik analisis data; (7) Keabsahan Data.

3.1. Penelitian Kualitatif - Pendekatan Studi Kasus

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami suatu permasalahan atau fenomena sosial secara mendetail serta untuk mendapatkan informasi secara lebih lengkap dan mendalam tentang suatu permasalahan Creswell (2014). Sehingga dapat dinyatakan dengan sederhana jika penelitian kualitatif adalah mengembangkan pertanyaan dasar tentang apa dan bagaimana kejadian itu terjadi, siapa yang terlibat dalam kejadian tersebut, kapan terjadinya dan di mana tempatnya (Satori dan Komariah, 2017).

Berdasarkan topik yang diangkat, maka penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus. Penelitian studi kasus adalah pendekatan kualitatif yang di dalamnya penelitian ini berusaha eksplorasi mengenai kehidupan nyata, kasus atau berbagai kasus melalui pengumpulan data yang detail dan mendalam yang melibatkan beragam informasi atau sumber informasi majemuk, seperti misalnya :

pengamatan, wawancara, bahan audiovisual, dokumen dan berbagai laporan serta melaporkan deskripsi dan tema kasus yang dihadapi (Creswell, 2014).

Menurut Yin (2011) terdapat empat tipe desain dalam penelitian studi kasus, yakni (1) desain kasus tunggal holistik, (2) desain kasus tunggal terjal, (3) desain multikasus holistik dan (4) desain multikasus terjal. Sementara itu, pada penelitian ini peneliti menggunakan desain kasus tunggal atau *single case* dengan alasan menempatkan objek sebagai fokus penelitian sehingga dapat mengoptimalkan dalam mengkaji permasalahan yang terjadi.

3.2. Lokasi dan Situs Penelitian

Lokasi penelitian adalah letak dimana penelitian dilakukan, untuk memperoleh data atau informan yang diperlukan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Adapun lokasi penelitian yang dijadikan sebagai tempat penelitian adalah Kota Malang, Jawa Timur.

Sedangkan situs penelitian adalah lokasi atau tempat dimana peneliti menangkap keadaan atau fenomena sebenarnya dari objek yang diteliti dan melakukan penelitian untuk memperoleh data maupun informasi berkaitan dengan masalah yang diteliti yang dalam penelitian ini ada di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Sumbersari berlokasi di Jalan Sigura-gura I, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa SD Negeri Sumbersari 1 Malang merupakan perintis sekolah inklusif pertama yang ditunjuk langsung oleh Diknas Pemerintahan Kota Malang.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat tiga macam teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu : observasi, dokumentasi dan wawancara.

Peneliti melakukan observasi awal dengan datang ke objek penelitian yaitu SD Negeri Sumbersari 1 Kota Malang. Peneliti meminta izin terlebih dulu kepada kepala sekolah dengan menyampaikan maksud dan tujuan peneliti yaitu melakukan penelitian sebagai syarat memperoleh Gelar Magister. Observasi berlangsung dengan model partisipasi pasif atau peneliti datang ke tempat yang menjadi lokasi penelitian tanpa melibatkan diri dalam kegiatan belajar mengajar di kelas. Guna memperoleh data yang diinginkan, maka peneliti melakukan pendekatan interpersonal kepada guru-guru yang ada di sekolah tersebut. Peneliti yakin jika kegiatan ini dapat memberikan peluang untuk menggali data perilaku subjek secara luas dan secara terbuka mengeksplorasi topik penelitian. Sebagaimana pendapat Satori dan Komariah (2017) jika observasi adalah teknik menemukan atau menangkap berbagai interaksi dan hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan dalam objek penelitian.

Kedua, demi kepentingan penelitian maka peneliti juga tidak lupa mendokumentasikan setiap kegiatan saat penelitian berlangsung, baik dalam bentuk foto, rekaman suara dan video selama berada di objek penelitian.

Ketiga, wawancara informan merupakan teknik inti yang sangat penting dilakukan guna mendapatkan informasi yang lebih akurat. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara semi terstruktur (*in dept interview*) untuk menggali data terkait dengan bagaimana gambaran keterlibatan kerja Guru pada pelaksanaan sekolah inklusif sehingga diharapkan dapat diperoleh informasi lebih dalam, lengkap dan sesuai tujuan dari penelitian. Selain itu, untuk mendukung informasi dalam penelitian

ini juga dikembangkan beberapa pertanyaan-pertanyaan terbuka kepada orangtua siswa dan kepala sekolah untuk mengetahui pendapat mereka mengenai keterlibatan kerja guru pada pelaksanaan sekolah inklusif.

3.4. Teknik Penentuan Informan Penelitian

Pada penelitian kualitatif, istilah informan, narasumber atau partisipan digunakan sebagai kata ganti konsep populasi dan sampel seperti yang ada pada penelitian kuantitatif. Informan atau narasumber penelitian lebih tepat disebut sumber data atau subjek penelitian karena darinya melekat data tentang objek penelitian sehingga subjek penelitian memiliki kedudukan sentral pada penelitian kualitatif.

Untuk memperoleh subjek penelitian yang kredibel, maka peneliti harus menetapkan beberapa kriteria untuk menetapkan subjek penelitian yang sesuai topik, bagaimana mendapatkannya beserta teknik mendapatkannya. Informan atau narasumber memiliki kedudukan sentral dalam penelitian kualitatif karena mereka sebagai *key informan*. Informan merupakan orang yang bersedia untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian, mereka juga harus memiliki banyak pengalaman tentang latar belakang penelitian (Moleong, 2014).

Penentuan jumlah informan dalam penelitian ini didasarkan pada empat kriteria menurut Neuman (2014) yaitu :

1. Orang-orang yang mengetahui dengan budaya yang ada di dalam objek.
Informan harus terlibat dalam objek penelitian dan memiliki pengalaman.
Pada poin ini, peneliti memilih informan yang berada di SD Negeri 1 Summersari
2. Informan yang saat ini terlibat di lapangan karena dianggap dapat memberikan informasi yang berguna. Pada poin ini, peneliti juga telah memiliki informan yang aktif mengajar di SDN 1 Summersari

3. Individu tersebut dapat meluangkan waktu untuk memberikan keterangan dan informasi. Pada poin ini, informan yang dipilih oleh peneliti dapat meluangkan waktu untuk diwawancarai
4. Individu non-analisis membuat informan lebih baik. Informan non-analisis umumnya menggunakan teori rakyat asli atau akal sehat pragmatis.

Penentuan jumlah informan dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *snowball sampling*, yakni penentuan informan berdasarkan informan sebelumnya dengan menggali informasi terkait topik penelitian. Jumlah informan juga dapat berubah sesuai dengan tujuan penelitian kualitatif yaitu untuk menggambarkan dan memahami orang, konteks atau pengalaman hal ini dikarenakan kualitas informasi lebih penting daripada kuantitas informasi.

Pencarian informan akan dihentikan setelah informasi penelitian dianggap sudah memadai, dengan tolak ukur berdasarkan pada tingkat kejenuhan data (sudah diperoleh jawaban yang sama dari informan yang lain). Informan dalam penelitian juga ini tidak dibatasi oleh perbedaan jenis kelamin, usia dan pendidikan. Semua informan yang bersedia terlibat diminta kesediaannya untuk mengikuti proses wawancara direkam, selain itu informan juga berhak menghentikan partisipasi mereka jika merasa tidak nyaman selama proses wawancara berlangsung. Guna menjamin kerahasiaan, informan juga dapat memilih menggunakan nama samaran dalam penyajian data.

Informan kunci dalam penelitian ini, didasarkan pada kriteria yang ada yakni pihak-pihak yang mengetahui dan terlibat langsung dalam sekolah inklusif, sehingga Informan kunci dalam penelitian ini (1) Guru Wali Kelas/Guru Kelas, (2) Guru Pendamping Khusus (GPK) dan (3) *Shadow Teacher* (ST). Selain itu peneliti juga akan menambahkan informan pendukung yaitu Kepala Sekolah dan Orang tua murid.

Perkiraan kebutuhan informan dalam penelitian ini dirangkum dalam Tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.1 Informan Penelitian

No.	Jabatan	Pertimbangan	Ketentuan
1	Guru Wali kelas	<i>Snowball Sampling</i>	Informan Kunci
2	Guru Pendamping Khusus		
3	<i>Shadow Teacher</i>		
4	Kepala Sekolah	<i>Purposive</i>	Informan Pendukung
5	Orangtua wali murid		

Sumber : Data Primer (2019)

3.5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam hal ini adalah instrumen pokok dan instrumen penunjang.

- a) Instrumen pokok pada penelitian ini adalah peneliti sendiri. Peneliti sebagai instrumen dapat berhubungan langsung dengan responden dan mampu memahami serta menilai berbagai bentuk interaksi di lapangan. Menurut Moleong (2014) kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif adalah perencana, pelaksana, pengumpulan data, analisis, penafsir data, sekaligus menjadi pelapor atas hasil penelitiannya
- b) Instrumen penunjang dalam penelitian ini adalah dengan metode wawancara. Guna mendapatkan informasi sesuai dengan tujuan penelitian maka dikembangkan sebanyak tiga item instrumen pada penelitian ini : (1) Form kesediaan terlibat dalam penelitian, (2) kuesioner demografi, dan (3) daftar pertanyaan wawancara.

3.5.1. Form kesediaan (*consent form*)

Formulir kesediaan berisi sebuah pernyataan untuk meminta kesediaan informan terlibat dalam penelitian ini. Didalam formulir kesediaan juga dilampirkan pernyataan kesediaan untuk wawancara yang direkam (*audiotape consent form*). Informan berhak mendengarkan rekaman wawancara kembali jika mereka menginginkannya. Kemudian, informan diminta membaca terlebih dulu dengan seksama isi dari formulir tersebut dan mendatangi formulir apabila setuju.

3.5.2. Kuesioner Demografi (*Demographic Questionnaire*)

Wawancara dimulai ketika peneliti menyelesaikan pengisian kuesioner demografi dengan masing-masing informan. Kuesioner demografi mengacu pada informasi-informasi umum, seperti : (a) jenis kelamin, (b) tempat, tanggal lahir, (c) pendidikan terakhir, (d) status pekerjaan, (e) jabatan pekerjaan, (f) lama bekerja.

3.5.3. Daftar Pertanyaan Wawancara

Instrumen ketiga yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan wawancara sebagai bahan untuk melaksanakan wawancara semi terstruktur. Daftar pertanyaan wawancara dikembangkan melalui teori keterlibatan kerja guru dan berisikan pertanyaan-pertanyaan terbuka. Pertanyaan-pertanyaan dirancang untuk memaksimalkan deskripsi informan dalam menceritakan pengalaman mereka sebagai guru di sekolah inklusif.

Pertanyaan yang dirancang dapat berkembang secara fleksibel mengikuti respon informan saat proses wawancara berlangsung, sehingga peneliti dapat menanyakan beberapa pertanyaan tambahan selain yang tercantum pada daftar pertanyaan. Jika jawaban informan berbelit-belit atau membingungkan, maka peneliti

dapat memberikan penjelasan melalui pertanyaan-pertanyaan lain yang mencerminkan penjelasan kembali ke informan, guna mendapatkan jawaban yang valid.

Pertanyaan yang ditanyakan kepada informan yang terlibat dalam penelitian ini tidak semuanya sama, jadi antara informan 1 dengan informan lain terdapat perbedaan dalam segi kuantitas dan maksud pertanyaan. Perbedaan pertanyaan ini mengacu pada klasifikasi informan yang ada dalam penelitian ini yakni guru kelas, guru pendamping khusus (GPK), *shadow teacher*, Kepala sekolah dan Orang tua murid.

Peneliti merancang beberapa target informasi sebagai pedoman untuk membantu peneliti mengungkap pengalaman setiap informan agar dapat secara penuh menggambarkan pengalaman mereka sebagai guru yang terlibat di sekolah inklusif :

1. Mengeksplor pengalaman guru selama mengajar di sekolah inklusif
2. Mengeksplor persepsi guru mengenai sekolah inklusif dan ABK
3. Mengeksplor hal-hal yang dapat meningkatkan dan mengurangi keterlibatan kerja guru di sekolah inklusif

Adapun daftar pertanyaan wawancara dalam penelitian ini terdiri dari beberapa pertanyaan yang dirancang untuk memaksimalkan deskripsi informan dalam menceritakan pengalaman mereka selama mengajar di sekolah inklusif :

1. Apakah yang Bapak/Ibu rasakan setelah mengajar di sekolah inklusif ? dan bagaimana Bapak/ibu merasakan hal tersebut ?
2. Tantangan atau kesulitan seperti apa yang sering kali dirasakan Bapak/ibu saat proses belajar mengajar dan bagaimana Bapak/ibu menghadapinya ?

3. Apakah Bapak/ibu pernah merasa kelelahan/jenuh mengajar ABK ? Bentuk kelelahan seperti apa yang Bapak/Ibu rasakan ?
4. Apakah Bapak/ibu menikmati pekerjaan ini ? Jika iya/tidak, mengapa merasakannya ?
5. Apakah pekerjaan yang dilakukan saat ini memberikan arti penting bagi kehidupan Bapak/ibu ? Bagaimana Bapak/Ibu merasakan hal tersebut ?
6. Menurut Bapak/ibu seberapa penting membangun kedekatan dengan rekan kerja ? Bagaimana Bapak/ibu membangun kedekatan dengan sesama rekan kerja ?
7. Bagaimana Bapak/ibu membangun kedekatan dengan siswa berkebutuhan ?
8. Bagaimana persepsi Bapak/Ibu mengenai perkembangan belajar siswa berkebutuhan ?

Pertanyaan yang diajukan oleh peneliti juga dapat berkembang mengikuti keadaan dilapangan, artinya peneliti dapat menanyakan pertanyaan-pertanyaan lain selain yang tercantum pada daftar pertanyaan wawancara diatas. Setelah sesi wawancara pertama selesai, maka dilakukan pengecekan kebenaran informasi yang telah ditulis oleh peneliti dalam bentuk transkripsi hasil wawancara pertama kepada setiap informan (*member check*). Masing-masing informan berhak membaca kembali transkripsi hasil wawancara dan mengklarifikasi atau berkomentar. Peneliti kemudian, mengajukan pertanyaan kepada informan sebagai berikut :

1. Apa yang Bapak/ibu pikirkan setelah membaca dan merefleksikan transkripsi dari hasil wawancara ?
2. Apakah terdapat pengalaman yang belum disampaikan atau ingin diceritakan berkaitan dengan pengalaman Bapa/Ibu mengajar di sekolah inkluisf ?

3. Apakah pemikiran penulis yang dituangkan dalam transkripsi ini sudah sesuai dengan pengalaman yang Bapak/Ibu alami ?
4. Apakah ada bagian dari dari pengalaman atau hasil wawancara pertama hilang atau terlupakan atau tidak boleh di tampilkan dalam transkrip demi kerahasiaan dan kepentingan informan ?

Setelah *member check* selesai, maka peneliti boleh menganalisis hasil wawancara bila mungkin terdapat pertanyaan-pertanyaan tambahan yang belum sempat ditanyakan pada sesi wawancara pertama. Pada wawancara kedua dilakukan pengumpulan informasi tambahan dari setiap informan jika diperlukan. Pertanyaan-pertanyaan pada sesi kedua ini merupakan hal yang spesifik dan berbeda bagi masing-masing informan. Selain itu, hal ini juga sekaligus memberikan kesempatan bagi setiap informan untuk mengidentifikasi tema-tema yang muncul dari wawancara pertama, mengklarifikasi isi dan memberikan kesempatan kepada setiap informan untuk mengungkap informasi tambaha (Burkholder, 2009). Peneliti kemudian melakukan *member check* lagi sampai informan benar-benar setuju atas pernyataan-pernyataan yang dirangkum dalam transkripsi hasil wawancara kedua.

3.6. Keabsahan Data

Uji keabsahan data pada dasarnya dilakukan untuk menjamin bahwa temuan dan interpretasi dilakukan secara akurat. Penelitian kualitataif dinyatakan absah apabila memiliki : (a) Kredibilitas (*credibility*), (b) Transferbilitas (*transferbility*), (c) keandalan (*dependencity*) dan (d) konfirmabilitas (*confirmability*) sebagaimana yang dikemukakan (Satori dan Komariah, 2017:164).

3.6.1. Uji Kredibilitas (*credibility*)

Uji kredibilitas dapat dilakukan dengan memeriksa kelengkapan data yang diperoleh dari berbagai sumber. Artinya, peneliti melakukan pengecekan terhadap data-data yang diperoleh selama penelitian di lapangan dengan membandingkan data-data yang diperoleh dari berbagai sumber lain. Untuk memastikan kredibilitas, maka peneliti memanfaatkan teknik *member check* dan triangulasi sumber.

Member check dilakukan pada saat wawancara kedua dengan masing-masing informan penelitian saat mereview transkrip atau rangkuman hasil wawancara pertama dengan tujuan memperoleh informasi akurat yang dapat menggambarkan kondisi lapangan yang sebenar-benarnya.

Triangulasi digambarkan sebagai proses peningkatan peluang hasil penelitian agar dipandang sebagai hasil yang kredibel. Pada penelitian ini, triangulasi dicapai dengan memanfaatkan beberapa sumber atau informan. Terdapat 6 informan kunci dan 2 informan pendukung yang terlibat dalam penelitian ini, yakni orang-orang yang terlibat langsung dalam sekolah inklusif. Informan yang bersedia terlibat dalam penelitian diminta untuk mengisi form kesediaan dan bersedia mengungkapkan pengalaman yang dirasakan selama berada di sekolah inklusif.

Selanjutnya, untuk memastikan kredibilitas penelitian ini maka digunakan pengambilan rekaman selama proses wawancara dan pengambilan video yang dapat mendukung terwujudnya reliabilitas data. Metode ini akan meyakinkan peneliti tidak akan kehilangan informasi penting dan memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memeriksa jawaban.

3.6.2. Uji Transferabilitas

Uji transferabilitas mengacu pada derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat diterapkan atau berlaku pada *setting* lain. Penelitian tentang keterlibatan kerja guru sekolah inklusif disusun menggunakan pendekatan kualitatif yang didalamnya peneliti berusaha menafsirkan fenomena yang terjadi, membuat deskripsi yang mendalam dan kaya sehingga menghasilkan proposisi kerja mengenai fenomena yang sedang diteliti. Berdasarkan deskripsi-deskripsi dan temuan proposisi ke depan, maka penelitian ini memiliki keunikan tersendiri. Selain itu, peneliti juga berusaha untuk menulis sebuah deskripsi yang mampu memberikan uraian dengan rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya agar transferabilitas setting penelitian sejenisnya dapat dimungkinkan.

3.6.3. Uji Dependabilitas

Suatu penelitian dikatakan reliabel apabila orang lain dapat mengulangi proses penelitian tersebut. Penggunaan auditor luar akan meningkatkan baik di tingkat *dependability* maupun *confirmability* suatu penelitian karena auditor luar mewakili orang-orang yang *expert* dalam penelitian kualitatif. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan Dosen Pembimbing dengan melakukan audit keseluruhan proses penelitian, mulai dari menentukan masalah, memasuki lapangan, menentukan sumber data, melakukan analisis data hingga membuat kesimpulan. Secara keseluruhan, auditor mengkonfirmasi tingkat kepercayaan dari penelitian ini dan menulis tanggapan mengenai hasil pemeriksaan yang dilakukan.

3.6.4. Uji Konfirmabilitas

Hasil penelitian yang memiliki derajat objektivitas tinggi apabila keberadaan data dapat ditelusuri secara pasti dan penelitian dikatakan objektif bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Uji konfirmabilitas hampir sama dengan uji dependibilitas, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Uji konfirmabilitas berarti menguji hasil penelitian dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan maka penelitian tersebut dianggap memenuhi uji konfirmabilitas. Artinya, seorang peneliti melaporkan hasil penelitian karena dirinya telah melakukan serangkaian kegiatan penelitian di lapangan. Untuk menjaga kebenaran dan objektivitas hasil penelitian, maka perlu dilakukan *audit trail* yakni melakukan pemeriksaan guna meyakinkan bahwa hal-hal yang dilaporkan memang demikian adanya.

3.7. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan induktif untuk menganalisa data demi memunculkan tema yang berkaitan dengan pengalaman dari informan selama bekerja sebagai guru di sekolah inklusif SD Negeri 1 Sumbersari Malang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada lima kerangka analisis data yang dikembangkan oleh Yin (2011) yaitu antara lain : (1) pengumpulan data ; (2) reduksi data ; (3) penyajian data ; (4) Interpretasi data ; dan (5) penarikan kesimpulan.

Pada tahapan pertama adalah pengumpulan data dari lokasi penelitian, menggunakan teknik observasi, analisis dokumen dan wawancara semi terstruktur. Setiap selesai proses wawancara dengan informan, peneliti segera melakukan transkripsi karena informasi dari wawancara masih segar dalam pikiran peneliti.

Peneliti kemudian memberikan hasil transkripsi kepada informan untuk dibaca (*member check*). Setiap informan yang terlibat dalam penelitian, ditanya kembali perihal kesesuaian hasil transkripsi atau ringkasan wawancara pertama dengan pengalaman yang mereka rasakan pada wawancara kedua. Jika terdapat informasi baru atau koreksi dari informan pada wawancara kedua, maka wawancara ditranskripsi dengan proses yang sama dengan wawancara pertama. Ringkasan hasil wawancara pertama dan kedua digabung untuk mewakili deskripsi narasi gabungan dari pengalaman masing-masing informan yakni guru yang terlibat dalam sekolah inklusif SD Negeri Summersari 1 .

Tahap kedua yaitu proses penyederhanaan data atau reduksi data dari tahap sebelumnya. Peneliti mereduksi dari setiap ringkasan hasil wawancara setiap informan ke dalam informasi kunci, makna dan tema-tema agar dapat menjelaskan esensi pengalaman masing-masing informan yakni guru yang terlibat dalam sekolah inklusif SD Negeri Summersari 1.

Peneliti kemudian dapat mengklasifikasikan tema-tema yang muncul dari masing-masing informan. Tema-tema yang muncul, akan dihasilkan deskripsi berisi tentang keterangan lengkap mengenai pengalaman masing-masing informan. Peneliti kemudian, mereduksi deskripsi ini menjadi sebuah deskripsi narasi dari esensi dasar pengalaman masing-masing informan yakni guru yang terlibat dalam sekolah inklusif SD Negeri Summersari 1.

Tahap tiga adalah penyajian data dimana pada fase ini peneliti bertugas untuk menata ulang atau mengorganisasikan informasi secara sistematis, menggabungkan dan merangkai keterkaitan antar data, menggambarkan proses serta fenomena yang ada di objek sehingga dalam penyajian data dapat dilakukan berulang kali maupun lebih dalam metode bolak balik.

Tahap keempat adalah interpretasi data, interpretasi dilakukan dengan membandingkan antara hasil penelitian dan informasi yang berasal dari literatur atau teori. Dalam tahap ini peneliti akan melakukan analisis data yang sudah ada, mengkritisi teori yang telah ada, dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dan *research focus* dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

Tahap kelima merupakan tahapan kesimpulan yaitu mendeskripsikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan ini terkait dengan interpretasi dari tahap keempat serta mencakup semua tahapan yang lainnya.



BAB IV

TEMUAN DATA DI LAPANGAN

Pada bab ini akan disajikan beberapa uraian temuan penelitian yang terbagi menjadi : (1) Deskripsi Informan, (2) Keabsahan Data, (3) Uraian setting penelitian untuk memberikan gambaran umum tentang objek penelitian, (4) Pernyataan penting dan informasi kunci dari informan dan (5) Penyajian tema berdasarkan informasi kunci dari pernyataan informan.

4.1. Deskripsi Informan

4.1.1. Proses menemukan informan

Informan yang terlibat dalam penelitian ini adalah guru yang bekerja di sekolah inklusif SD Negeri Sumber Sari 1 Malang dan mampu mengungkapkan gambaran keterlibatan kerja yang komprehensif dari pengalamannya tersebut. Peneliti menggunakan metode *snowball sampling* dalam menentukan jumlah informan yang bisa dilibatkan dalam penelitian ini, berikut beberapa cara dalam proses menemukan calon informan, antara lain :

1. Peneliti datang ke sekolah yang menjadi objek penelitian untuk melakukan observasi umum. Melalui ijin dan informasi kepala sekolah (*snowball sampling*), peneliti segera menghubungi calon informan 1 (Ibu Datul) yakni guru yang menjabat sebagai GPK. Terdapat 2 orang GPK yang bekerja disana sehingga peneliti memutuskan untuk menjadikan keduanya sebagai informan penelitian ini. Peneliti kemudian, menghubungi masing-masing informan yakni informan 1 (Ibu Datul) dan informan 2 (Ibu Invy) untuk segera memulai penelitian sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.

2. Peneliti selanjutnya, kembali meminta informasi dari kepala sekolah untuk mencari calon informan berikutnya (*snowball sampling*). Setelah diperoleh informasi, maka peneliti segera menghubungi informan 3 (Ibu Eka) sebagai guru wali kelas dan meminta kesediaannya terlibat dalam penelitian ini.
3. Calon informan 4 (Ibu Indri) juga diperoleh melalui proses *snowball sampling* berdasarkan informasi dari informan 2. Ibu Indri yang menjabat sebagai guru wali kelas sebelumnya merupakan seorang GPK. Proses yang sama diulang kembali yakni meminta kesediaan Ibu Indri menjadi informan penelitian ini.
4. Melalui informasi (*snowball sampling*) yang diperoleh dari informan 4 maka peneliti segera melakukan pendekatan yang sama kepada calon informan 5 (Bapak Bayu) selaku kordinator *Shadow teacher* yang bekerja cukup lama di sekolah tersebut.
5. Kedekatan peneliti dengan informan 2 (ibu invy), memberikan informasi tambahan bagi peneliti untuk menambah informan kunci yakni informan 6 (Ibu Desi) selaku *shadow teacher* yang bekerja secara *freelance* di sekolah tersebut dan peneliti segera menghubungi ibu Desi untuk meminta kesediaan beliau menjadi informan penelitian ini.
6. Guna melengkapi dan mendukung kualitas informasi, maka informan pendukung juga dilibatkan. Peneliti kemudian meminta kesediaan ibu kepala sekolah dan memilih salah satu orangtua wali murid untuk memberikan informasi tambahan.
7. Pendekatan personal terhadap satu per satu informan juga dilakukan peneliti guna mendapatkan informasi yang mampu mengungkapkan gambaran keterlibatan kerja di sekolah inklusif secara komprehensif.

Beberapa hal penting terkait dengan proses penelitian dan interaksi peneliti dengan subjek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Motif dan kepentingan melakukan penelitian

Peneliti selalu menegaskan kepada setiap informan bahwa peneliti melakukan penelitian ini adalah dalam rangka penyelesaian tesis untuk kepentingan akademis guna meminimalisir prasangka dari informan bahwa peneliti akan mengeksploitasi dirinya.

2. Anonimitas

Peneliti menjelaskan kepada masing-masing informan mengenai kerahasiaan informan, yakni tidak mencantumkan nama informan dalam penelitian jika mereka tidak bersedia. Pada penelitian ini, seluruh informan yang terlibat menyatakan untuk bersedia namanya dicantumkan.

3. Keputusan akhir

Peneliti memberikan kesempatan bagi masing-masing informan untuk membaca dan mendiskusikan transkripsi hasil wawancara sekaligus informan diberikan hak untuk memberikan kritik atau tambahan atas tulisan tersebut.

4. Perencanaan dan persiapan memulai penelitian

Sebelumnya, peneliti sudah memastikan bahwa masing-masing informan dalam penelitian ini sudah menyatakan kesediaannya untuk terlibat dalam penelitian ini. Form kesediaan diberikan kepada tiap-tiap informan dan informan diminta untuk menuliskan identitas pada lembar yang disediakan. Peneliti kemudian, memberitahukan bagaimana mekanisme pelaksanaan pengambilan data melalui wawancara yang akan dilakukan satu per satu terhadap informan. Proses wawancara diperkirakan akan dilakukan minimal

dua kali untuk masing-masing informan dengan durasi sekitar 30-60 menit. Prosesi wawancara dilakukan sesuai dengan kesepakatan dengan masing-masing informan agar tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar atau kegiatan masing-masing informan. Peneliti juga menginformasikan kepada setiap informan bahwa selama proses wawancara berlangsung akan dilakukan perekaman untuk menjamin ketepatan penulisan hasil wawancara dan nantinya dapat diperiksa kembali.

4.1.2. Data Informan

Pada bagian ini secara singkat akan diuraikan mengenai informasi dari masing-masing informan utama. Terdapat enam informan kunci dan dua informan pendukung yang terlibat dalam penelitian ini. Berikut uraian mengenai masing-masing informan :

1) Ibu Datul

Ibu Datul merupakan salah satu guru pembimbing khusus (GPK), beliau seorang wanita berusia 23 tahun. Latar belakang pendidikan beliau adalah SLTA/SMK sederajat dan saat ini sedang menempuh kuliah sebagai sarjana psikologi. Ibu Datul terbilang guru baru di sekolah tersebut, beliau merupakan Guru Tidak Tetap (GTT) yang baru bekerja selama 8 bulan di SD Negeri Sumbersari 1 Malang.

Ibu Datul merupakan informan pertama (INF 1) yang diwawancarai oleh peneliti. Setelah bertemu pertama kali dengan beliau, proses membuat janji sampai dengan proses wawancara terbilang cukup cepat. Wawancara dilakukan di ruang sumber/lab anak berkebutuhan khusus, peneliti juga

diajak berinteraksi langsung dengan anak-anak berkebutuhan yang ada di ruang tersebut.

2) Ibu Invy

Ibu Invy merupakan rekan dari Ibu Datul, beliau merupakan salah satu guru pembimbing khusus (GPK) yang merupakan seorang wanita berusia 25 tahun. Latar belakang pendidikan Ibu Invy adalah sarjana pendidikan, selain bekerja beliau juga sedang menempuh kuliah di program magister pendidikan. Ibu Invy merupakan Guru Tidak Tetap (GTT) yang baru bekerja selama 1,5 tahun di SD Negeri Sumbersari 1. Sejak 2 bulan lalu, beliau dirotasi menjadi wali kelas 2 karena *background* pendidikan yang kurang sesuai sebagai guru GPK.

Ibu invy adalah informan kedua (INF 2) dalam penelitian ini yang diwawancarai oleh peneliti. Ibu Invy sangat menyenangkan dan terbuka sehingga sangat mudah mengekspresikan dan memberikan penjelasan mengenai pengalaman yang dirasakan selama menjadi GPK. Wawancara dilaksanakan di ruang sumber/lab anak berkebutuhan khusus disela-sela proses belajar mengajar berlangsung, hal ini sesuai dengan kesediaan informan karena waktu yang dimiliki informan sedikit mengingat waktu mengajar beliau terbagi dengan waktu kuliah. Selain itu, dikarenakan usia dan latar pendidikan informan tidak jauh berbeda dengan peneliti, sangat mudah bagi peneliti untuk menjalin kedekatan dengan informan kedua.

3) Ibu Eka

Ibu Eka adalah guru kelas atau wali kelas 5 di SD Negeri Sumbersari 1 Malang. Beliau seorang wanita berusia 53 tahun dengan latar belakang pendidikan sarjana pendidikan. Selain itu, pertimbangan memilih beliau

menjadi informan 3 (INF 3) yaitu karena beliau merupakan guru senior yang sudah cukup lama bekerja di sekolah tersebut terhitung selama 21 tahun sebelum sekolah tersebut menyanggah label sekolah inklusif seperti sekarang.

Sebagai guru senior, Ibu Eka merupakan sosok yang berwibawa, terbuka dan penuh perhatian. Hal ini dapat terlihat ketika beliau sedang bercerita tentang pengalamannya selama mengajar di sekolah inklusif bertahun-tahun lamanya. Saat proses wawancara berlangsung, beliau juga sempat bercerita mengenai keluarga dan pengalaman menulis sebuah buku bertema pengalaman mengajar di sekolah inklusif yang sudah rilis beberapa tahun lalu. Wawancara dilakukan di Ruang Lab lama saat jam istirahat, pertimbangan lokasi wawancara dipilih karena lokasi bersebelahan dengan ruang kelas 5 sehingga lebih mudah bagi ibu Eka mengontrol anak didiknya.

4) Ibu Indri

Ibu Indri merupakan guru kelas atau wali kelas 2 di SD Negeri Sumbarsari 1 Malang. Beliau seorang wanita berusia 37 tahun dengan latar belakang pendidikan sebagai sarjana psikologi. Pada awalnya, Ibu Indri merupakan GPK yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun di sekolah tersebut dan atas keputusan kepala sekolah beliau dirotasi menjadi guru wali kelas sampai dengan sekarang. Ibu Indri merupakan Guru Tidak Tetap (GTT) yang sudah bekerja selama 9 tahun.

Ibu Indri adalah informan ke empat (INF 4) yang dipilih atas pertimbangan *snowball sampling* dari informan sebelumnya. Pada awalnya, Ibu Indri sangat tertutup dalam menjawab pertanyaan yang diutarakan peneliti sehingga membutuhkan kesabaran dalam penggalian informasi

mengenai keterlibatan kerja sebagai guru di sekolah inklusif. Wawancara dilaksanakan di depan ruang kelas 2 setelah jam pulang sekolah sesuai permintaan dari informan.

5) Bapak Bayu

Bapak Bayu adalah salah satu *shadow teacher* senior di SD Negeri Sumbersari 1, beliau seorang laki-laki berusia 31 tahun. Pendidikan terakhir beliau adalah SLTA/SMK sederajat. Pertimbangan memilih informan 5 (INF 5) berdasarkan atas informasi dari informan sebelumnya yang menyatakan bahwa Bapak Bayu adalah kordinator yang dipercaya mengawasi kinerja *shadow teacher* yang ada di sekolah tersebut dan sudah cukup lama bekerja dibidangnya yaitu selama 13 tahun.

Pada awalnya, peneliti melakukan pendekatan dengan informan saat informan 5 sedang istirahat di halaman sekolah bersama dengan *shadow* lainnya. Bapak Bayu merupakan sosok yang sangat terbuka, penuh perhatian dan humoris sehingga membuat peneliti mudah melakukan pendekatan dalam rangka mencari informasi terkait pengalamannya sebagai seorang guru *shadow* yang bertugas mendampingi ABK. Wawancara dilakukan saat jam pulang sekolah sesuai permintaan beliau di halaman sekolah.

6) Ibu Desi

Ibu Desi merupakan seorang *shadow teacher* yang bekerja secara *freelance* atau diluar lembaga. Beliau seorang wanita berusia 26 tahun dengan latar belakang pendidikan SLTA/SMK sederajat. Pada awalnya, beliau merupakan *shadow teacher* dari lembaga lain yang akhirnya memutuskan untuk bekerja secara *freelance*. Awalnya beliau menjadi

shadow di salah satu SLTP di Kota Malang dan sekarang tergabung di SD Negeri Sumbersari 1 Malang terhitung selama 3,5 tahun.

Pertimbangan memilih *shadow teacher freelance* menjadi informan 6 (INF 6) merupakan pengembangan informasi yang diperoleh dari informan sebelumnya, peneliti melihat bahwa informan 6 bisa menambah kekayaan informasi untuk menulis temuan penelitian ini. Ibu Desi dapat dikatakan seseorang yang tertutup, sehingga membutuhkan kesabaran untuk mendapat informasi. Wawancara dilaksanakan saat jam istirahat di halaman sekolah sesuai dengan permintaan informan.

7) Kepala sekolah

Pada penelitian ini, peneliti mengikut sertakan informan pendukung yakni Ibu kepala sekolah sebagai pimpinan dari SD Negeri Sumbersari 1 Malang. Beliau berusia 58 tahun dan telah menjabat sebagai kepala sekolah selama 8 tahun. Beliau sangat kooperatif dan penuh perhatian sehingga dapat membantu peneliti memperoleh informasi tambahan mengenai keterlibatan guru pada pelaksanaan sekolah inklusif.

8) Orangtua siswa

Orangtua siswa juga ikut dilibatkan untuk memperoleh informasi tambahan. Metode purposif atau secara sengaja dipilih dan diperoleh kesediaan orangtua siswa yang merupakan siswa berkebutuhan khusus di sekolah tersebut. Tujuan mengikutsertakan orangtua siswa adalah untuk memperoleh informasi tambahan mengenai pendapat orangtua mengenai keterlibatan guru di sekolah.

Informan penelitian ini terbagi menjadi informan kunci dan informan pendukung. Adapun keterangan data informan secara lengkap dalam penelitian ini dirangkum dalam Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1. Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan	Usia	Pendidikan	Status pekerja	Lama bekerja	Pertimbangan/ketentuan	Keterangan
1	Ibu Datul (DL)	Guru Pendamping Khusus	23 th	SLTA/SMK	GTT	8 Bulan	<i>Snowball sampling</i>	Informan kunci
2	Ibu Invy (IY)	Guru Pendamping Khusus	25 th	SI-Pendidikan	GTT	1,5 th	<i>Snowball sampling</i>	
3	Ibu Eka (EA)	Wali Kelas /Guru Kelas	53 th	SI-Pendidikan	PNS	21 th	<i>Snowball sampling</i>	
4	Ibu Indri (IDI)	Wali Kelas /Guru Kelas	37 th	SI-Psikologi	GTT	9 th	<i>Snowball sampling</i>	
5	Bapak Bayu (BU)	<i>Shadow teacher</i>	31 th	SLTA/SMK	Lembaga luar	13 th	<i>Snowball sampling</i>	
6	Ibu Desi (DI)	<i>Shadow teacher</i>	26 th	SLTA/SMK	<i>freelance</i>	3,5 th	<i>Snowball sampling</i>	
8	Ibu Dwi	Kepala Sekolah	58 th	S2-Magister Science	PNS	8 th	<i>Purposive</i>	Informan pendukung
9	-	Orangtua siswa	58 th	-	-	-	<i>Purposive</i>	

Sumber : data primer (2019)

Hasil wawancara yang diperoleh dari masing-masing informan nantinya akan dijadikan pernyataan penting dari informan, agar memperoleh pemaknaan dari informasi yang didapat dari informan. Setelah itu, hasil dari pemaknaan tersebut dapat menghasilkan beberapa proposisi. Setiap informasi penting, pemaknaan dan tema atribut akan diulas pada sub-sub bagian terpisah yang dikonstruksikan dalam bentuk Tabel secara urut mulai dari (1) keterlibatan kognitif (*cognitive-physical engagement*), (2) keterlibatan emosional (*emotional engagement*), (3) keterlibatan dengan rekan

kerja (*social engagement with collageus*) dan (4) keterlibatan dengan siswa (*social engagement with student*).

4.2. Uji Keabsahan Data

Guna memperoleh keabsahan data pada penelitian ini, adapun uji keabsahan data yang dilakukan dalam penelitian ini :

Uji kredibilitas, dalam penelitian dilakukan dengan memanfaatkan teknik triangulasi *sumber* dan *member check*. (1) Triangulasi sumber dilakukan dengan memperbanyak kualitas informasi melalui wawancara mendalam dengan informan-informan penelitian baik informan kunci maupun informan pendukung, (2) *Member check* dilakukan dengan melakukan pengecekan data dari keterangan informan satu dengan keterangan informan lainnya. Dimana setelah aktivitas observasi, wawancara dilakukan maka peneliti memperoleh data mentah dari lapangan dan segera melakukan *member check* dari 6 informan kunci dan 2 informan pendukung yang terlibat dalam penelitian ini.

Uji Transferability, dalam penelitian ini dilakukan dengan mendeskripsikan setiap informasi secara terperinci, jelas, sistematis sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Selain itu, hal ini juga dimaksudkan agar pembaca mudah untuk memahami dan mengerti tentang bentuk keterlibatan guru di sekolah inklusif

Untuk menguji dependabilitas dan konfirmabilitas penelitian, peneliti melibatkan *expert panel* dalam hal ini adalah Dosen Pembimbing mulai dari menentukan masalah, memasuki lapangan, menentukan sumber data, melakukan analisis data hingga membuat kesimpulan. Secara keseluruhan, untuk meyakinkan penelitian ini maka peneliti menyimpan dan melampirkan sejumlah instrumen penelitian berupa transkripsi wawancara, form kesiapan, form identitas informan,

video, foto dan rekaman wawancara saat penelitian berlangsung. Data mentah (asli) yang didapatkan dari hasil catatan wawancara dan dokumen-dokumen dari narasumber atau informan kemudian digabungkan menjadi satu, setelah data terkumpul akan dijadikan sebagai dasar untuk menjawab hasil dari pembahasan penelitian.

4.3. Setting Penelitian

4.3.1. Profil Sekolah

SD Negeri Sumbersari 1 didirikan pada tahun 1967. SD Negeri Sumbersari 1 merupakan Sekolah Dasar (SD) reguler yang tergabung di wilayah kecamatan Sumbersari bersama dengan SD Negeri 2 dan SD Negeri 3 Sumbersari.

Di tahun 2004 SD Negeri Sumbersari 1 Malang didaulat menjadi *piloting project* oleh Diknas Pendidikan Pemerintah Kota Malang sebagai sekolah berlabel inklusif. Diawal karir sebagai sekolah inklusif tepatnya di tahun 2005, sekolah mulai menerima anak berkebutuhan khusus dengan karakteristik kebutuhan belajar Autis berat.

Penerapan sekolah berlabel inklusif tentu memberikan beberapa perubahan bagi sekolah, seperti misalnya : menambah ruangan khusus, sarana prasarana, penambahan tenaga pendidik (GPK atau guru pendamping khusus), pengembangan kurikulum akomodatif untuk siswa berkebutuhan dan sekaligus memberikan tantangan besar bagi SD Negeri 1 Sumbersari Malang sebagai perintis pusat inklusif di gugus IV serta percontohan sekolah inklusi di Kota Malang.

Kepala sekolah SD Negeri Sumbersari 1 Malang yang pertama yaitu Bapak Sukarno selanjutnya Ibu Aminah, Ibu Patminingsih, Bapak Wagi, Bapak Wahyu

Widianto, Bapak Susanto, Ibu Anita Rosamaria, Bapak Sudjito dan Ibu A Dwi Handayani yang sampai sekarang masih menjabat sebagai kepala sekolah.

Pada awalnya SD Negeri Sumbersari 1 berlokasi tepat di area kampus Universitas Brawijaya. Pada tahun 1967 lahan tersebut dibeli oleh Universitas Brawijaya, sehingga SD Negeri Sumbersari 1 dipindahkan ke Jl. Bendungan Sigurgura 1 No. 11 Kecamatan Lowokwaru, Kelurahan Sumbersari sampai dengan saat ini.

Lokasi sekolah sangat strategis dan mudah di akses oleh masyarakat, berjarak 50 meter ke jalan umum, terletak di sekitar perumahan, petokohan dan dikelilingi oleh kampus-kampus ternama di Malang, seperti universitas brawijaya, Universitas Negeri Malang, Universitas Kedokteran Muhamadiyah dan Kampus UIN.

Gambar 4.1. Lingkungan Sekolah



Sumber : Data primer, 20



Sumber : Data primer, 2019

Lingkungan SD Negeri Sumbersari 1 Malang juga terbilang bersih dan bebas polusi karena jauh dari area perindustrian, dikelilingi oleh sikap ramah warga sekitar terhadap warga sekolah, suasana sekolah juga terasa asri dikarenakan ada banyak tanaman dan dikelilingi pepohonan rindang semakin membuat siswa merasa nyaman dalam proses belajar.

4.3.2. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

Visi Sekolah

“Terwujudnya insan ramah anak yang bertakwa,
berprestasi, berkarakter, berbudaya bangsa dan lingkungan”

Misi Sekolah

1. Menerapkan pembelajaran yang berprinsip “Pendidikan Untuk Semua”.
2. Menyiapkan generasi yang berprestasi yang memiliki potensi dalam bidang Imtaq (iman dan taqwa) dan Iptek (ilmu pengetahuan dan teknologi).

3. Mendorong dan membantu siswa untuk mengenali potensi dirinya sehingga dapat dikembangkan secara optimal.
4. Membudayakan kegiatan 7S yaitu senyum, salam, sapa, santun, semangat, sepuh hati dan sukses.
5. Menumbuhkan dan melestarikan budaya lokal.
6. Menciptakan suasana yang kondusif untuk menumbuhkan rasa peduli lingkungan.

Tujuan Sekolah

1. Mengupayakan terwujudnya siswa yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia.
2. Melayani siswa ABK sesuai kebutuhannya, dan maksimal 10% jumlah siswa setiap kelasnya.
3. Menanamkan rasa cinta bangsa dan budaya.
4. Meneladani nilai juang para pahlawan.
5. Menumbuhkan kesadaran terhadap kelestarian lingkungan hidup di sekitarnya.

4.3.3. Prestasi Sekolah

Sebagai *piloting project* yang ditunjuk pemerintah Kota Malang menjadi sekolah inklusif, SD Negeri Sumbersari 1 berhasil membuktikan keberhasilannya dengan banyak meraih prestasi akademik maupun non akademik di tingkat Kecamatan atau Kota baik secara individu maupun organisasi sebagai sekolah inklusif. Berikut data prestasi yang pernah diraih oleh SD Negeri Sumbersari 1 :

Tabel 4.2 Data Prestasi Sekolah

Tahun	Keterangan	Juara/tingkat
2012	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen sekolah inklusif • Lomba Gugus • Inovasi pembelajaran (HUT PGRI) 	<ul style="list-style-type: none"> • Juara 1 tingkat Kota • Juara 1 tingkat Gugus • Juara 2 tingkat Kota
2013	<ul style="list-style-type: none"> • Guru prestasi dan berdedikasi • Inovasi pembelajaran (HUT PGRI) 	<ul style="list-style-type: none"> • Juara 1 tingkat Kota • Juara 1 tingkat Kota
2014	<ul style="list-style-type: none"> • Pekan seni dan prestasi se Malang raya 	<ul style="list-style-type: none"> • Juara 2 tingkat Kota
2015	<ul style="list-style-type: none"> • HAN Kecamatan Lowokwaru • O2SN dan POR 	<ul style="list-style-type: none"> • Juara 1 tingkat Kecamatan
2016	<ul style="list-style-type: none"> • Seleksi Anugerah Konstitusi 2016 • Green School Festival (Agenda rutin Jawa Pos, Radar Malang dan Diknas Kota Malang) 	<ul style="list-style-type: none"> • Juara 1 tingkat Kota • Juara 1 tingkat Kota kategori sekolah terunik
2017	<ul style="list-style-type: none"> • Bina kreatifitas siswa (pidato siswa) 	<ul style="list-style-type: none"> • Juara 1 tingkat Kecamatan
2019	<ul style="list-style-type: none"> • Lomba FAM • Lomba seni budaya bahasa jawa 	<ul style="list-style-type: none"> • Juara 1 dan 2 tingkat Gugus • Juara 3 tingkat Kecamatan

Sumber : Data Prestasi Sekolah.doc

4.3.4. Struktur Organisasi dan Data Guru/Staff

Organisasi sekolah merupakan salah satu bagian penting bagi proses perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian berbagai program sekolah. SD Negeri Sumbersari 1 Malang dipimpin oleh kepala sekolah dan dibawahnya terdiri dari berbagai anggota yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing. Berikut gambar 4.3 dapat dilihat struktur organisasi SD Negeri Sumbersari 1 Malang :



Struktur Organisasi SD Negeri Sumpersari 1 Malang dalam bentuk Tabel dapat dilihat pada Tabel 4.3. :

Tabel 4.3 Pengurus SDN Sumbersari 1 Malang

No	Nama	Jabatan Struktural
1.	Dra. A Dwi Handayani, M.Si	Kepala Sekolah
2.	Yanto Priadi S.R	Komite Sekolah
3.	Wahyu Aji Subekti	Tata Usaha
4.	Andayani, S.Pd	Walikelas I A
5.	Tatik indriyani, S.Psi	Walikelas I B
6.	Nofi Irmawati, S.S	Walikelas II
7.	Abdul Hafi, S.Pd, M.Pd	Walikelas III
8.	Budi Santoso, S.Psi	Walikelas IV
9.	Suka Ekana Ayullawidah, S.Pd	Walikelas V
10.	Uji Hidayati, S.Pd	Walikelas VI
11.	Wahyu Aji Subekti	Staf Kurikulum
12.	Uji Hidayati, S.Pd	Bendahara
13.	Maulidatul Musyarofah	Koperasi
14.	Wahyudi	Penjaga Sekolah
15.	Faizatul Rodiyah, S.Pdl	Mushola
16.	Infi Yosi Agustina	Perpustakaan
17.	Andayani, S.Pd	UKS
18.	Uji Hidayati, S.Pd	Laboratorium IPA
19.	Wahyudi	Gudang
20.	Rokim	Kebersihan Lingkungan
21.	Wahyudi	Kebersihan Lingkungan
22.	Nofi Irmawati	Protocol
No.	Nama	Jabatan Fungsional
1.	Dra. A Dwi Handayani, M.Si	Kepala Sekolah
2.	Uji Hidayati, S.Pd	Guru Pengajar
3.	Abdul Hafi, S.Pd, M.Pd	Guru Pengajar
4.	Budi Santoso, S.Psi	Guru Pengajar
5.	Andayani, S.Pd	Guru Pengajar
6.	Nofi Irmawati, S.S	Guru Pengajar
7.	Suka Ekana Ayullawidah, S.Pd	Guru Pengajar
8.	Tatik indriyani, S.Psi	Guru Pengajar
9.	Infi Yosi Agustina	Guru Pengajar (GPK)
10.	Maulidatul Musyarofah	Guru Bidang Studi Bahasa Inggris
11.	Faizatul Rodiyah, S.Pdl	Guru Pengajar PAI
12.	Abdul Hafi, S.Pd, M.Pd	Pramuka
13.	Faizatul Rodiyah, S.Pdl	TPQ
14.	Suka Ekana Ayullawidah, S.Pd	Seni Tari
16.	Andayani, S.Pd	Bimbingan dan Konseling
17.	Nofi Irmawati, S.S	Bimbingan dan Konseling
18.	Abdul Hafi, S.Pd, M.Pd	Bimbingan dan Konseling
19.	Budi Santoso, S.Psi	Bimbingan dan Konseling

20.	Suka Ekana Ayullawidah, S.Pd	Bimbingan dan Konseling
21.	Uji Hidayati, S.Pd	Bimbingan dan Konseling

Sumber: Data Sekolah.doc

Struktur organisasi SD Negeri 1 Sumbersari Malang menganut Lini dan Staf.

Struktur Organisasi SDN Sumbersari 1 terdiri atas :

a) Organisasi Struktural, terdiri atas:

1. Staf, terdiri atas:

(1) Administrasi Umum dan Keuangan

(2) Penjaga Sekolah

2. Lini:

Kepala Sekolah membawahi:

(1) Bendahara Sekolah

(2) Bimbingan Konseling

(3) Koperasi

b) Organisasi Non Struktural:

1. Komite Sekolah

2. Majelis Pembimbing Gugus Depan (Mabigus)

Agar dapat memberikan pelayanan pendidikan terbaik bagi siswa-siswinya, maka dukungan guru berkompeten dan staf sekolah yang ramah juga diperlukan. Berikut data guru dan staf sekolah SD Negeri Sumbersari 1 dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4. Data Guru dan Staf Sekolah

Nama	Jabatan	Status Kepegawaian
Dra. A Dwi Handayani, M.Si	Kepala Sekolah	PNS
Uji Hidayati, S.Pd	Guru Kelas VI	PNS
Abdul Hafi, S.Pd, M.Pd	Guru Kelas III	PNS
Budi Santoso, S.Psi	Guru Kelas IV	PNS
Andayani, S.Pd	Guru Kelas I	PNS
Nofi Irmawati, SS	Guru Kelas II	PNS
Suka Ekana Ayullawidah, S.Pd	Guru Kelas V	PNS
Moch. Ilyas Al Rochim, S.Pd	Guru PJOK	PNS
Rokim	Penjaga Sekolah	PNS
Tatik Indriyani, S.Psi	Guru kelas I	GTT
Invi Yosi Agustina, S.Pd	GPK	GTT
Maulidatul Musyarofah	GPK	GTT
Faizatul rodiyah, S.PdI	Guru PAI	GTT
Wahyudi	Penjaga Sekolah	PTT
Wahyu Aji Subekti	Staf Tata Usaha	PTT

Sumber : Data Sekolah.doc

1.4. Regulasi Pendidikan Inklusif

Komitmen pemerintah untuk memberikan kesempatan bagi anak berkebutuhan khusus mengikuti pendidikan dalam sistem persekolahan regular sehingga tercipta proses saling adaptasi dan interaksi dalam lingkungan masyarakat yang normal tercantum kedalam beberapa peraturan yang menggaris bawahinya, salah satunya :

1. Undang-undang Dasar 1945 Pasal 31 ayat (1) tentang hak setiap warga negara untuk memperoleh pendidikan, ayat (2) tentang kewajiban setiap warga negara untuk mengikuti pendidikan dasar yang dibiayai pemerintah.
2. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang system Pendidikan Nasional
3. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (1948) bahwa pendidikan adalah hak asai manusia yang paling dasar

4. Pernyataan Salamance dan Kerangka Aksi UNESCO (1994), yang secara lebih tegas menuntut agar pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus bersifat inklusif sehingga system pendidikan memisahkan individu dari komunitasnya merupakan pelanggaran hak asasi manusia
5. Undang-undang Kecatatan (1997)
6. Kerangka Aksi Dakar (2000) tentang perlunya memberikan perhatian terhadap anak berkebutuhan khusus melalui pendidikan inklusif, yaitu pendidikan yang melayani semua anak termasuk anak yang memerlukan pendidikan khusus

Sementara itu, upaya pemerintah dalam Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif di Indonesia diatur ke dalam Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 BAB VII yang berisikan sejumlah pasal sebagai berikut :

A. Pasal 130

- (1) Pendidikan khusus bagi peserta didik berkelainan dapat diselenggarakan pada semua jalur dan jenis pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah
- (2) Penyelenggaraan pendidikan khusus dapat dilakukan melalui satuan pendidikan khusus, satuan pendidikan umum, satuan pendidikan kejuruan dan/atau satuan pendidikan keagamaan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai program pendidikan khusus pada satuan pendidikan khusus, satuan pendidikan umum, satuan pendidikan kejuruan dan/atau satuan pendidikan keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri

B. Pasal 131

- (1) Pemerintah provinsi menyelenggarakan paling sedikit 1 (satu) satuan pendidikan khusus untuk setiap jenis kelainan dan jenjang pendidikan sebagai model sesuai dengan kebutuhan peserta didik
- (2) Pemerintah kabupaten/kota menjamin terselenggaranya pendidikan khusus pada satuan pendidikan umum dan satuan pendidikan kejuruan sesuai dengan kebutuhan peserta didik
- (3) Penjaminan terselenggaranya pendidikan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan menetapkan paling sedikit 1 (satu) satuan pendidikan umum dan 1 (satu) satuan pendidikan kejuruan yang memberikan pendidikan khusus
- (4) Dalam menjamin terselenggaranya pendidikan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pemerintah kabupaten/kota menyediakan sumberdaya pendidikan yang berkaitan dengan kebutuhan peserta didik berkelainan
- (5) Pemerintah provinsi membantu tersedianya sumberdaya pendidikan yang berkaitan dengan kebutuhan peserta didik berkelainan sebagaimana dimaksud pada ayat (4)
- (6) Pemerintah membantu tersedianya sumberdaya pendidikan yang berkaitan dengan kebutuhan peserta didik berkelainan pada pendidikan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) pada semua jalur, jenjang dan jenis pendidikan

C. Pasal 132

Pendidikan khusus bagi peserta didik berkelainan pada jalur formal diselenggarakan melalui satuan pendidikan anak usia dini, satuan pendidikan dasar, dan satuan pendidikan menengah.

- (1) Satuan pendidikan khusus bagi peserta didik berkelainan pada jenjang pendidikan dasar terdiri atas : Sekolah dasar luar biasa atau sebutan lain untuk satuan pendidikan yang sejenis dan sederajat
- (2) Penyelenggaraan satuan pendidikan khusus dapat dilaksanakan secara terintegrasi antar jenjang pendidikan dan/atau antara jenis kelainan

Sebagaimana peraturan yang tercantum dalam Pasal 131 diatas, maka Kota Malang sebagai kota pendidikan secara resmi mencanangkan Kota Pendidikan Inklusif yang tertuang kedalam Peraturan Pemerintah Daerah Kota Malang Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas yang berisikan sejumlah pasal sebagai berikut :

A. Pasal 21

Penyelenggaraan pendidikan inklusif sebagaimana dimaksud dalam pasal 18 dilakukan dengan cara :

- (1) Mempersiapkan siswa untuk masuk ke sekolah inklusif sebagai suatu pilihan
- (2) Menyediakan informasi dan konsultasi penyelenggaraan pendidikan inklusif
- (3) Menyiapkan guru pembimbing khusus di sekolah penyelenggara pendidikan inklusif.

B. Pasal 23

Setiap penyelenggara pendidikan yang memiliki peserta didik penyandang disabilitas memberikan layanan pendidikan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan individu siswa dan bersifat afirmatif.

C. Pasal 24

- (1) Setiap penyelenggara pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, menyediakan sarana, prasarana dan tenaga pendidik yang memadai sesuai kebutuhan peserta didik penyandang disabilitas.
- (2) Penyediaan sarana, prasarana dan tenaga pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara bertahap.
- (3) Pemenuhan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi untuk mengelola sistem pembelajaran pada sekolah penyelenggara pendidikan inklusif dapat dilakukan melalui :
 1. Pelatihan dalam kegiatan kelompok kerja guru sekolah regular
 2. Pelatihan dalam musyawarah guru mata pelajaran
 3. Pelatihan dalam kegiatan kelompok kerja kepala sekolah regular
 4. Pelatihan yang dilakukan khusus untuk tenaga pendidik sekolah regular
 5. Bantuan guru pembimbing khusus dari Pemerintah Daerah
 6. Program sertifikasi pendidikan khusus untuk tenaga pendidik sekolah regular
 7. Pemberian bantuan beasiswa S1, S2, dan S3 pada bidang pendidikan khusus bagi tenaga pendidik sekolah regular
 8. Tugas belajar pada program pendidikan khusus bagi tenaga pendidik sekolah regular
 9. Pengangkatan guru pembimbing khusus

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Kota Malang Nomor 2 Tahun 2014 diatas diketahui bahwa setiap sekolah yang menyelenggarakan pendidikan inklusif harus menyediakan Guru Pendamping Khusus (GPK) yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Hal ini sehubungan dengan pendidik di sekolah inklusif umumnya adalah guru dengan latar belakang pendidikan umum maka sehingga sangat mungkin mereka akan kesulitan untuk mengatasi permasalahan di kelas bila terdapat anak yang memiliki kebutuhan khusus sehingga sekolah yang menyelenggarakan pendidikan inklusif harus terdapat guru pendamping khusus (GPK).

Pengaturan tenaga pendidik yang ideal untuk sekolah inklusif juga dipaparkan dalam Pasal 41 (1) PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa:

"Setiap satuan pendidikan yang melaksanakan pendidikan inklusif harus memiliki tenaga kependidikan yang mempunyai kompetensi menyelenggarakan pembelajaran bagi peserta didik dengan kebutuhan khusus".

Dengan adanya ketentuan tersebut maka pemerintah kabupaten/kota "wajib" menyediakan sekurang-kurangnya satu orang Guru Pembimbing Khusus (GPK) untuk setiap sekolah, khususnya sekolah negeri yang ditunjuk sebagai penyelenggara pendidikan inklusif.

Disisi lain hal ini tidak sinkron dengan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN-RB) No. 16 Tahun 2009, tentang "Profesi Guru dan Angka Kreditnya", Pasal 3 menyatakan bahwa Jenis Guru

berdasar sifat, tugas, dan kegiatannya meliputi: i) Guru Kelas, ii) Guru Mata Pelajaran, iii) Guru Bimbingan dan Konseling/Konselor. Ketiga jenis Guru ini dapat ditempatkan baik di sekolah umum maupun di Sekolah Luar Biasa (SLB). Sementara dikemukakan dalam Pasal 13 ayat (4) yang mengatur “tugas tambahan” dari ketiga jenis guru tersebut. Huruf “f” dari ayat (4) menyebutkan tentang salah satu tugas tambahan guru, yaitu menjadi pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusif. Artinya, guru pada pendidikan inklusif dapat dilakukan oleh guru yang tidak harus mempunyai kompetensi menyelenggarakan pembelajaran bagi peserta didik dengan kebutuhan khusus dan sekedar sebagai “tugas tambahan guru”.

Penyediaan sarana prasarana pendidikan inklusif merupakan komponen yang sangat penting guna menunjang keberhasilan implementasinya. Sarana prasarana pendidikan dalam satuan pendidikan hakikatnya sama dan dapat dipergunakan dalam penyelenggaraan sekolah inklusif. Sarana Prasarana yang di maksud adalah semua komponen perangkat yang dapat bergerak maupun benda tidak bergerak. Sarana mengacu pada meja dan kursi siswa, papan tulis, alat tulis, kantor (ATK), meja dan kursi guru, alat bantu belajar bagi ABK, alat bantu berupa bahan ajar dan lain sebagainya. Sementara itu, prasarana sekolah inklusif mengacu pada benda tidak bergerak yang dapat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi sekolah seperti lahan, tanah, gedung sekolah, lapangan olahraga. Di sekolah inklusif terdapat prasarana khusus yang berupa ruangan khusus dan ruang sumber, keberadaan ruang ini lah yang menjadi pembeda antara sekolah reguler dengan sekolah inklusif. Ruang tersebut diperuntukkan bagi pembinaan ABK dan terapi ABK tapi pada praktiknya tidak semua sekolah memiliki ruangan khusus dan atau ruang sumber. Dikutip dari peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007 Standar Sarana dan Prasarana Sekolah Dasar yaitu :

Satuan Pendidikan :

- (1) Satu SD/MI memiliki minimum 6 rombongan belajar dan maksimum 24 rombongan belajar
- (2) Satu SD/MI dengan enam rombongan belajar melayani maksimum 2000 jiwa. Untuk pelayanan penduduk lebih dari 2000 jiwa dilakukan penambahan rombongan belajar di sekolah yang telah ada, dan bila rombongan belajar lebih dari 24 dilakukan pembangunan SD/MI baru.
- (3) Satu desa/kelurahan dilayani oleh minimum satu SD/MI
- (4) Satu kelompok permukiman permanen dan terpencil dengan banyak penduduk lebih dari 1000 jiwa dilayani oleh satu SD/MI dalam jarak tempuh bagi peserta didik yang berjalan kaki maksimum 3 km melalui lintasan yang tidak membahayakan

Lahan :

- (1) Lahan untuk satuan pendidikan SD/MI memenuhi ketentuan rasio minimum luas lahan terhadap peserta didik seperti tercantum pada Tabel 4.5

Tabel 4.5 Rasio Minimum Luas Lahan terhadap Peserta Didik

No	Banyak rombongan belajar	Rasio minimum luas lantai bangunan terhadap peserta didik (m ² /peserta didik)		
		Bangunan satu lantai	Bangunan dua lantai	Bangunan tiga lantai
1	6	12,7	7,0	4,9
2	7-12	11,1	6,0	4,3
3	13-18	10,6	5,6	4,1
4	19-24	10,3	5,5	4,1

- (2) Lahan sesuai dengan peruntukan lokasi yang diatur dalam Peraturan Daerah tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten/Kota atau rencana lain yang lebih rinci dan mengikat, dan mendapat izin pemanfaatan tanah dari Pemerintah Daerah setempat
- (3) Lahan memiliki status hak atas tanah, dan/atau memiliki izin pemanfaatan dari pemegang hak atas tanah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk jangka waktu minimum 20 tahun.

Bangunan Gedung :

- (1) Bangunan gedung untuk satuan pendidikan SD/MI memenuhi ketentuan rasio minimum luas lantai terhadap peserta didik seperti tercantum pada Tabel 4.6

Tabel 4.6. Rasio Minimum Luas Lantai Bangunan terhadap Peserta Didik

No	Banyak rombongan belajar	Rasio minimum luas lantai bangunan terhadap peserta didik (m ² /peserta didik)		
		Bangunan satu lantai	Bangunan dua lantai	Bangunan tiga lantai
1	6	3,8	4,2	4,4
2	7-12	3,3	3,6	3,8
3	13-18	3,2	3,4	3,5
4	19-24	3,1	3,3	3,4

(2) Bangunan gedung memenuhi persyaratan keselamatan berikut.

- a. Memiliki struktur yang stabil dan kukuh sampai dengan kondisi pembebanan maksimum dalam mendukung beban muatan hidup dan beban muatan mati, serta untuk daerah/zona tertentu kemampuan untuk menahan gempa dan kekuatan alam lainnya.
- b. Dilengkapi sistem proteksi pasif dan/atau proteksi aktif untuk mencegah dan menanggulangi bahaya kebakaran dan petir.

(3) Bangunan gedung memenuhi persyaratan kesehatan berikut.

- a. Mempunyai fasilitas secukupnya untuk ventilasi udara dan pencahayaan yang memadai.
- b. Memiliki sanitasi di dalam dan di luar bangunan gedung untuk memenuhi kebutuhan air bersih, pembuangan air kotor dan/atau air limbah, kotoran dan tempat sampah, serta penyaluran air hujan.
- c. Bahan bangunan yang aman bagi kesehatan pengguna bangunan gedung dan tidak menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan.
- d. Bangunan gedung menyediakan fasilitas dan aksesibilitas yang mudah, aman, dan nyaman termasuk bagi penyandang cacat.

(4) Bangunan gedung memenuhi persyaratan kenyamanan berikut.

- a. Bangunan gedung mampu meredam getaran dan kebisingan yang mengganggu kegiatan pembelajaran.

- b. Setiap ruangan memiliki temperatur dan kelembaban yang tidak melebihi kondisi di luar ruangan.
 - c. Setiap ruangan dilengkapi dengan lampu penerangan.
- (5) Bangunan gedung bertingkat memenuhi persyaratan berikut.
 - a. Maksimum terdiri dari tiga lantai
 - b. Dilengkapi tangga yang mempertimbangkan kemudahan, keamanan, keselamatan, dan kesehatan pengguna.
- (6) Bangunan gedung dilengkapi sistem keamanan berikut.
 - a. Peringatan bahaya bagi pengguna, pintu keluar darurat, dan jalur evakuasi jika terjadi bencana kebakaran dan/atau bencana lainnya.
 - b. Akses evakuasi yang dapat dicapai dengan mudah dan dilengkapi penunjuk arah yang jelas.
- (7) Bangunan gedung dilengkapi instalasi listrik dengan daya minimum 900 watt.
- (8) Pembangunan gedung atau ruang baru harus dirancang, dilaksanakan, dan diawasi secara profesional.
- (9) Kualitas bangunan gedung minimum permanen kelas B, sesuai dengan PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 45, dan mengacu pada Standar PU.
- (10) Bangunan gedung sekolah baru dapat bertahan minimum 20 tahun.
- (11) Pemeliharaan bangunan gedung sekolah adalah sebagai berikut.

Pemeliharaan ringan, meliputi pengecatan ulang, perbaikan sebagian daun jendela/pintu, penutup lantai, penutup atap, plafon, instalasi air dan listrik, dilakukan minimum sekali dalam 5 tahun.

Ketentuan Sarana Prasarana :

Sebuah SD/MI sekurang-kurangnya memiliki prasarana sebagai berikut: 1. ruang kelas, 2. ruang perpustakaan, 3. laboratorium IPA, 4. ruang pimpinan, 5. ruang guru, 6. tempat beribadah, 7. ruang UKS, 8. jamban, 9. gudang, 10. ruang sirkulasi, 11. tempat bermain/berolahraga. Jika sekolah ditunjuk sebagai sekolah inklusif maka harus ada

4.5. Pernyataan Penting, Informasi Kunci, Makna dan Tema

Berdasarkan wawancara mendalam melalui rekaman suara didukung dengan pengamatan yang sudah dilakukan, diperoleh data-data yang dapat segera dianalisis dan menjadi sebuah informasi bagi penelitian ini. Data yang diperoleh merupakan bentuk narasi asli dari pengalaman guru selama mengajar hasil wawancara yang sudah dilakukan sebelumnya

4.5.1. Gambaran Keterlibatan Kognitif Fisik Guru di Sekolah Inklusif (*cognitive-physical engagement*)

Keterlibatan kognitif-fisik merupakan keterlibatan secara fisik atau personal yang ditunjukkan karyawan secara sadar untuk terikat pada pekerjaan dan mau berkontribusi dalam mencapai keberhasilan organisasi. Guru yang memiliki keterlibatan kognitif fisik dicirikan bersemangat saat bekerja, tetap mengajar meskipun menghadapi kesulitan, fokus dan penuh penghayatan saat bekerja Interpretasi keterlibatan kognitif fisik guru dapat terlihat dari beberapa pernyataan informan DL, IY, EA, IDI, BU dan DI sebagai berikut :

Ibu Datul (DL/Informan 1) mengatakan :

“Banyak sekali kesulitan karena ilmu dan pengalaman saya terbatas mengenai inklusif mangkanya saya juga belajar ke teman-teman untuk pembuatan rencana pembelajaran, pembuatan lembar kerjanya seperti apa. Pernah juga saya ada di titik mau keluar aja rasanya kalo anak-anak susah dikondisikan, rasanya gak mau terjun lagi di dunia pendidikan sampek seperti itu, saya nggak sudah gak memikirkan anak-anak lagi, sudah memikirkan diri saya sendiri. Tapi saya melihat anak seperti itu (ABK) semangat saya timbul lagi, ada rasa gak tega gak rela meninggalkan anak-anak.”

Ibu Invy (IY/Informan 2) mengatakan :

“Saya optimis, pengen anak-anak saya itu gimana sih meskipun dengan pengetahuan dibawah rata-rata tapi saya berusaha anak ini harus bisa gitu. Meskipun kenyataanya saya gak punya pengalaman apapun, terus anak juga kadang susah dikondisikan ya pokoknya saya harus bisa, saya belajar dari awal. Yang jelas kalo tentang anak-anak gak pernah saya pengen berhenti, paling yang bikin saya kadang capek pengen berhenti itu mungkin dari sesama rekan kerja ya. Dari sini, saya lebih mencintai. Jadi kalo misal saya banyak tugas lagi ruwet gitu terus kesini ngajar mereka terus mereka lucu gitu hiburan, kayak hilang penatnya”

Ibu Eka (EA/Informan 3) mengatakan :

“saya percaya bahwa segala sesuatu itu karena nawaitu/niat kita. Awanya, ya saya merasa apa ya seperti seorang guru seorang pelaut yang saya jadi nahkodanya tapi gatau arahnya kemana. Jadi ilmu yang tidak kami bayangkan saat sekolah itu kami akan menerima siswa yang itu jujur secara teori kami masi belum punya, tapi saya percaya bahwa guru itu diberi suatu ilham diberi petunjuk karena naluri seorang guru itu saya yakin di dalam mendidik itu nanti bermunculan sendiri metode-metode yang akan kita lakukan terhadap anak yang berkebutuhan yang tiap individu itu berbeda. Sampe pernah ada rasa capek pengen berhenti dikarenakan jarak antara rumah saya dan sekolahan jauh tapi untuk pindah itu kayak gak sampe hati gitu rasanya, belum lagi guru jangan terlalu dibebankan dengan urusan administrasi karena akan membuat mereka kurang fokus dengan anak didiknya. Pokoknya banyak kekayaan batin yg dirasakan disini mba, jadi kita ya harus menjaga diri agar stressnya tetap sesuai jalur. Pernah juga saya sempat menulis buku tentang pengalaman saya mengajar inklusif, di dalam buku itu saya ungkapkan pengalaman yang saya rasakan salah satunya saya pernah gabisa tidur mikirin anak-anak”

Ibu indri (IDI/informan 4) mengatakan :

“Kalo bisa dibilang memang agak lebih susah ngajar ABK karena mereka punya kelebihan, kita harus kontrol emosi kontrol perilaku

segala macam, susahnya kan disitu. Kadang-kadang tuh kalo liat anak-anak sendiri itu justru malah jadi motivasi buat kita sebagai gurunya. Kalo soal ngajar pengen berhenti itu enggak ya, mungkin klo bosen itu lebih ke tugas lain diluar kelas diluar anak-anak. Mungkin itu yang bikin males bikin bosen. Ya misal soal administrasi kan urusannya ribet ya gitu itu, akhirnya kita lebih fokus kesitu nah yang urusan anak2 jadi terlantar. Malah bisa dibilang obat dari itu ya anak-anak sendiri. Jujur saya masih cari kenapa saya masih mau bertahan disini, itu yang kadang diluar nalar. Walaupun biasanya kadang dari sini capek terus pulang, nggak enak badan terus masuk ke sekolah juga sudah lupa sama sakitnya. Juga pernah dibawa suasana akhirnya kepikiran karena mungkin urusan disekolah belum selesai jadi sampe rumah dibawa kepikiran lagi, kan saya juga setiap hari sama anak-anak ada kalanya kepikiran kayak gitu”

Bapak Bayu (BU/Informan 5) mengatakan :

“Terus yang namanya kerja kita juga sambil harus belajar. Jadi kalo aku seh mikirnya gini, menangani anak aku juga harus pelajari. Misal, kalo dihadapkan dengan anak yg kebutuhannya sangat sulit ya jadikan tantangan aja. Kesulitan pasti ada, tapi saya alhamdulillah mbak untuk ada pikiran pergi (resign/pindah) gak ada soalnya itu tadi saya melakukan pekerjaan ini inshaallah dengan ikhlas terus juga pengenlah bantu, maksudnya bantu anak-anak yg kurang itu tadi. Jadi motivasi saya yaitu pengen menjadikan seseorang yg mungkin dari kekurangannya bisa menjadi kelebihan. Jenuh enggak ya, paling juga ngerasa capek fisik soalnyaatak buat enjoy aja. Ya memang karakter anak ya seperti itu waktunya bermain kita ikut. Ya namanya capek ya fisik aja kalo pikiran enggak sih”

Ibu Desi (DI/Informan 6) mengatakan :

“Kesulitan pasti ada tapi lebih saat di kelas ya mba, kalo mau menerima pelajaran. Meskipun capek secara fisik tapi saya gak pernah ada pengen berhenti juga sih. Memang ya kadang ada jengkelnya, kalo anak sulit diarahkan, tapi saya ini orangnya kalo sudah ya sudah gak yg berkepanjangan”

Berdasarkan pernyataan masing-masing informan DL, IY, EA, IDI, BU dan DI dapat diketahui bahwa selama mengajar di sekolah inklusif guru-guru sangat menikmati pekerjaannya sehingga tidak menjadikan kesulitan mengajar sebagai sebuah beban tapi justru menjadikannya sebuah tantangan bagi mereka untuk terus mengajar sekaligus belajar. Selanjutnya, semua informan penelitian juga mengungkapkan jika kelelahan fisik dan kejenuhan sering kali dirasakan tapi kondisi

tersebut tidak menjadikan alasan guru meninggalkan profesinya. Kejenuhan yang dirasakan guru bukan disebabkan oleh proses belajar mengajar tapi lebih menitik beratkan pada faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung (informan 2) dan mengenai pekerjaan tambahan seperti urusan administratif yang dibebankan pada guru (informan 3 dan 4). DL dan IY yang terbilang guru baru disana, merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan jati dirinya karena bertentangan dengan latar belakang pendidikannya. Namun setelah berkecimpung di dunia inklusif, IY dan DL merasa ada koneksi batin dengan muridnya yang pada akhirnya semakin membuat dirinya yakin dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Dari pernyataan masing-masing informan, diperoleh temuan penelitian mengenai gambaran keterlibatan kognitif-fisik guru di sekolah inklusif SD Negeri Sumpalsari 1 Malang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7.
Hubungan Makna, Kutipan Pendukung dan Atribut Tema Terkait Keterlibatan Kognitif-Fisik Guru

No.	Info	Pernyataan	Informasi Kunci	Makna	Atribut Tema
1	DL	<i>Banyak sekali kesulitan karena ilmu dan pengalaman saya terbatas mengenai inklusif mangkanya saya juga belajar ke teman-teman yang lainnya</i>	Menghadapi kesulitan mengajar sebagai GPK dengan banyak belajar dari rekan kerja	Kemauan Belajar	Keterlibatan Kognitif Fisik
	IY	Meskipun kenyataanya saya gak punya pengalaman apapun, ya saya belajar dari awal lagi	Kemauan untuk belajar		
	BU	<i>Terus yang namanya kerja kita juga sambil harus belajar. Jadi kalo aku seh mikirnya gini, menangani anak aku juga harus pelajari. Misal, kalo dihadapkan dengan anak</i>	Menjadikan kesulitan sebagai tantangan kerja dan bekerja sambil belajar untuk		

Lanjutan Tabel 4.7

		<i>yg kebutuhannya sangat sulit ya jadikan tantangan aja</i>	menghadapi anak-anak berkebutuhan		
2	DL	Pernah juga saya ada di titik mau keluar aja rasanya, kalo anak-anak susah dikondisikan, rasanya gak mau terjun lagi di dunia pendidikan sampek seperti itu, saya sudah gak memikirkan anak-anak lagi, sudah memikirkan diri saya sendiri. Tapi saya melihat anak seperti itu (ABK) semangat saya timbul lagi, ada rasa gak tega gak rela meninggalkan anak-anak	Ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan ketika anak-anak sulit dikondisikan	Resiliensi	
	IY	Yang jelas kalo tentang anak-anak gak pernah saya pengen berhenti, paling yang bikin saya kadang capek pengen berhenti itu mungkin dari sesama rekan kerja ya	Ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan ketika lingkungan kerja tidak mendukung		
	EA	Sampe pernah ada rasa capek pengen berhenti dikarenakan jarak antara rumah saya dan sekolah jauh tapi untuk pindah itu kayak gak sampe hati gitu rasanya. Pokoknya banyak "kekayaan batin" yg dirasakan disini mba, jadi kita ya harus menjaga diri agar stresnya tetap sesuai jalur	Mampu merubah tekanan kerja menjadi sesuatu hal yang positif agar tidak stres		
	IDI	Kalau soal ngajar pengen berhenti itu enggak ya, mungkin kalau bosan itu lebih ke tugas lain diluar kelas diluar anak-anak. Mungkin itu yg bikin males bikin bosan. Ya misal soal administrasi kan urusannya ribet ya gitu itu, akhirnya kita lebih fokus kesitu nah yg urusan anak2 jadi terlantar	Tugas diluar mengajar lebih membuat bosan dan malas		

Lanjutan Tabel 4.7

	BU	Misal, kalau dihadapkan dengan anak yg kebutuhannya sangat sulit ya jadikan tantangan aja. Kesulitan pasti ada, tapi saya alhamdulillah mbak untuk ada pikiran pergi (resign/pindah) gak ada soalnya itu tadi saya melakukan pekerjaan ini insyaallah dengan ikhlas terus juga pengenlah bantu, maksudnya bantu anak-anak yg kurang itu tadi.	Tekad merubah kesulitan menjadi sebuah dorongan untuk terus termotivasi	
	DI	Meskipun capek secara fisik tapi saya gak pernah ada pengen berhenti juga sih. Memang ya kadang ada jengkelnya, kalo anak sulit diarahkan, tapi saya ini orangnya kalo sudah ya sudah gak yg berkepanjangan	Meski lelah secara fisik tidak membuat ingin eberhenti dari pekerjaan	

Sumber : data diolah, 2019

Tabel 4.7 memberikan gambaran tema dari deskripsi narasi tentang gambaran keterlibatan kognitif fisik guru yang dapat mempengaruhi kinerja sekolah inklusif SD Negeri Sumbersari 1 Malang. Tema untuk semua informan dari guru kemudian diperiksa dan beberapa tema yang teridentifikasi memiliki kesamaan, sehingga menghasilkan temuan yang mewakili semua informan, yaitu : (1) Kemauan belajar dan (2) resiliensi.

4.5.2. Gambaran Keterlibatan Emosional Guru di Sekolah Inklusif (*emotional engagement*)

Keterlibatan emosional ditunjukkan dengan cara sejauh mana seorang guru terlibat secara emosional pada pekerjaannya. Guru yang memiliki keterlibatan emosional akan mencintai pekerjaannya, merasa senang, merasa puas sehingga

terinspirasi dan merasa bangga melakukan pekerjaannya Interpretasi keterlibatan emosional guru dapat terlihat dari beberapa pernyataan informan DL, IY, EA, IDI, BU dan DI sebagai berikut :

Ibu Datul DL/(Informan 1) mengatakan :

“iya masih semangat harus itu, kalo melihat anak seperti itu (ABK) gimana caranya kita harus membawa dia untuk bersosialisasi, salah satu caranya saya mencerminkan diri saya bagaimana kalau saya diposisi mereka. Dan pastinya pekerjaan ini punya arti penting buat saya, saya melihat anak yang seperti itu, terketuk hati saya untuk bagaimana caranya ingin merubah anak-anak generasi penerus bangsa untuk yang lebih baik lagi. Ada saatnya kalo kita berhasil mendidik, misalnya anak itu tidak bisa perkalian lambat laun kan bisa perkalian ituu rasanya kayak ada kepuasan tersendiri, berarti saya masih bisa mengajar dan ilmu saya masi bisa berguna bagi anak-anak seperti itu. Terus kalo untuk saya pribadi, saya menikmati pekerjaan ini ya bisa dibilang passion juga sih kan dari lulus SMA saya ngajar ebih banyak bersyukur sih mbak

Ibu Invy (IY/Informan 2) mengatakan :

“Ada semangat tersendiri, ya bisa dibilang panggilan hati. Saya memang suka ngajar tapi sebenarnya gak pengen disini (menjadi GPK) tapi saya harus berusaha gitu. Jujur jati diri saya tetep di PGSD tapi disini saya banyak pengalaman. Lebih sabar menangani anak terus mengerti anak maksudnya anak yang begini ini maunya gimana. Saya dulu sebelum ngajar ini, ngajar PGSD sifat saya gimana sih mahasiswa terus gak ada jiwa keibuannya sama sekali. Saya ngajar meskipun saya jadi guru SD tapi jiwa saya itu masih ya gimana ya mbak ya umur segitu jadi mulai dewasa itu dari sini dari inklusif. Kayak...opo yooo...manfaat banget gitu ngajar disini. Terus pernah saya ninggal kuliah itu aja kepikiran. Karena anak-anak saya ini sebenarnya kelihatan kan mbak anak-anak itu sayang sama saya dan saya sayang sama mereka”

Ibu Eka (EA/Informan 3) mengatakan :

“Saya punya suatu kebanggaan sendiri karena saya punya rasa yag lebih kaya, mungkin kalo guru yg lain mungkin di siswanya agak aneh cuek cuekan tapi kan saya gabisa. Terus lainnya, saya lebih bersahaja, lebih kerasa sebagai bekal mendidik anak-anak, akhirnya meningkatkan rasa syukur saya, kepedulian terhadap sesama semakin meningkat, dan yg paling pokok lagi sebagai sangu saya di akhirat. Pokoknya olahan batin saya itu lebih kaya dan lebih meresapi. Bahkan sampe sekarangpun, aku gak pernah ngitung gajiku masio (walupun) kurang ak meneng ae (aku diam aja).

Ibu Indri (IDI/Informan 4) mengatakan :

“Semangat semangat aja, saya enjoy aja sih. Biasanya gitu itu ada di dalam hati mbak. Kalo temen-teman bilangny mungkin lebih dewasa dan pasti meningkatkan rasa syukur juga. Ada rasa bangga, bangga banget, maksudnya kayak kemarin ada siswa saya dari kelas 1 sama saya terus kls 6 dia lulus, ya mungkin hal ini tantangan juga bagi diri saya. Ketika kita bisa...eh anak ini ketika dia sudah bisa ada perkembangan nah kan ada kepuasan batin tersendiri”

Bapak Bayu (BU/Informan 5) mengatakan :

“Ya semangat mbak, harus semangat. Kalo dulu sih awalnya menangan ABK yg pertama itu penasaran, yang kedua ternyata ingin mempelajari dunia anak spesial itu yang menjadi ketertarikan saya untuk bekerja dibidang ini. Bisa dibilang saya anak-anak sih suka, dirumah juga banyak anak kecil. Saya juga ngelesi anak2 pra sekolah juga ya bisa dibilang passion kali ya. Terus disini ada bangganya ya, bangganya apa karena....oh saya terpilih mengani anak-anak seperti ini. Soalnya kan gak semua orang bisa menangan anak-anak berkebutuhan khusus. Ada perkembangan sedikit itu kita sangat puas sekali mba rasanya”

Ibu Desi (DI/Informan 6) mengatakan :

“Ya karena saya suka pekerjaan ini, mangkannya saya semangat. Semuanya kan berawal dari suka. Ya bisa dibilang passion kali ya terus suka anak-anak juga sih. Apalagi kalau kita ngajarin dia terus dia bisa itu pasti bangga, karena kan butuh proses buat dia bisa, itu bangga ada kepuasan gitu rasanya. Terus, saya jadi tau oh dunia pendidikan sesungguhnya seperti apa...terus mengenal kebutuhan belajar anak itu beda2, jadi lebih sabar juga sih tapi kadang juga ada marahnya, ya bukan marah sih lebih ke jengkel kalo diajarin gak bisa-bisa”

Berdasarkan pernyataan DL, IY, BU, EA, IDI dan DI dapat diketahui bahwa masing-masing informan dalam penelitian ini merasa bersemangat bekerja karena pekerjaannya sesuai dengan *passion* atau hobi yang dimiliki. Bahkan, informan 3 atau EA juga menekankan ada rasa totalitas dan loyalitas yang diberikan untuk pekerjaannya hingga mengesampingkan jumlah gaji atau imbalan yang diperoleh. Sehubungan dengan itu, maka dapat dikatakan bahwa mereka mencintai pekerjaannya karena merelakan sekaligus mau meluangkan waktu, energi, pikiran dan uang demi pekerjaannya.

Perasaan bangga juga dirasakan masing-masing informan terhadap pekerjaannya, khususnya ketika berhasil mendidik murid berkebutuhan khusus yang mengalami perkembangan secara sosial maupun akademik. Masing-masing informan dalam penelitian ini juga mengungkapkan bahwa profesinya sebagai guru di sekolah inklusif memiliki manfaat bagi kehidupan mereka, seperti merasa lebih dewasa, bersahaja, lebih sabar dan hal hal lainnya yang berkaitan dengan kepuasan batin. Terlebih lagi menurut DL, EA, BU mengajar di sekolah inklusif dapat menjadi investasi dalam membangun hubungan sosial antara dirinya dengan muridnya dan juga meningkatkan kepuasan rohani atau rasa syukurnya.

Dari pernyataan masing-masing informan, diperoleh temuan penelitian mengenai gambaran keterlibatan emosional guru di sekolah inklusif SD N Sumbersari 1 Malang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8.
Hubungan Makna, Kutipan Pendukung dan Atribut Tema Terkait Keterlibatan Emosional Guru

No.	Info	Pernyataan	Informasi Kunci	Makna	Atribut Tema
1	DL	<i>Ya pokoknya saya menikmati pekerjaan ini ya bisa dibilang passion juga sih kan dari lulus SMA saya ngajar</i>	Menikmati pekerjaannya mengajar karena sesuai passion	<i>Passion</i>	Keterlibatan Emosional
	DI	Ya karena saya suka pekerjaan ini, mangkannya saya semangat. Semuanya kan berawal dari suka. Ya bisa dibilang passion kali ya terus suka anak-anak juga sih	Merasa semangat karena pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan <i>passion</i>		
	IY	iya optimis. Ada semangat tersendiri, ya bisa dibilang panggilan	Semangat yang dimiliki merupakan dorongan dari hati dan suka mengajar		

Lanjutan Tabel 4.8.

		hati. Saya memang suka ngajar			
	IDI	Ya wes pokoknya semangat, gitu itu ada dalam hati biasanya mba	Merasa semangat yang dimiliki merupakan dorongan dari hati		
	BU	Ya semangat mba, harus semangat. Kalo dulu sih menangani ABK yg pertama itu penasaran, yg kedua ternyata ingin mempelajari dunia anak spesial itu yang menjadi ketertarikan saya untuk bekerja dibidang ini.	Merasa semangat mengajar karena tertarik mempelajari dunia anak spesial		
2	DL	<i>pastinya pekerjaan ini punya arti penting buat saya, , misalnya anak itu tidak bisa perkalian lambat laun kan bisa perkalian ituu rasanya kayak ada kepuasan tersendiri, berarti saya masih bisa mengajar dan ilmu saya masi bisa berguna bagi anak-anak seperti itu</i>	Merasa pekerjaan berarti dan puas ketika siswa yang didampingi ada perkembangan belajar	Bangga (Pride)	
	EA	Saya punya suatu kebanggaan sendiri karena saya punya rasa yag lebih kaya, mungkin kalo guru yg lain mungkin di siswanya agak aneh cuek cuekan tapi kan saya gabisa.	Memiliki suatu kebanggaan sendiri menjadi guru inklusif		
	IDI	Ada rasa bangga, bangga banget, maksudnya kayak kemarin ada siswa saya dr kelas 1 sama saya terus kls 6 dia lulus, ya mungkin hal ini tantangan juga bagi diri saya. Ketika kita bisa, eh anak ini ketika	Merasa bangga ketika anak-anak yang didampingi ada perkembangan belajar		

Lanjutan Tabel 4.8.

		<i>dia sudah bisa ada perkembangan nah kan ada kepuasan batin tersendiri”</i>			
	BU	<i>Kalo saya sih bangga lah. Bangganya apa karena, oh saya terpilih mengani anak2 seperti ini. Soalnya kan gak semua orang bisa menangani anak2 berkebutuhan khusus. Ada perkembangan sedikit itu kita sangat puas sekali mba rasanya</i>	Merasa bangga terpilih menjadi guru sekolah inklusif karena tidak semua orang diberikan kesempatan		
	DI	<i>kalo kita ngajarin dia terus dia bisa itu pasti bangga, karena kan butuh proses buat dia bisa, itu bangga ada kepuasan gitu rasanya.</i>	Bangga ketika anak-anak yang didampingi ada perkembangan belajar		
3	DL	Terus, kalo untuk saya pribadi saya lebih banyak bersyukur sih mbak	Merasa bersyukur jika melihat kondisi ABK	<i>Pekerjaan menginspirasi</i>	
	IY	Disini saya banyak pengalaman. Lebih sabar dan mengerti menangani anak. Saya dulu sebelum ngajar ini, ngajar PGSD sifat saya gimana sih mahasiswa terus gak ada jiwa keibuannya sama sekali. Saya ngajar meskipun saya jadi guru SD tapi jiwa saya itu masih ya gimana ya mbak ya umur segitu jadi mulai dewasa tu dari sini dari inklusif. Kayak opo yo, manfaat banget gitu ngajar disini.	Pengalaman mengajar di sekolah inklusif membuat perkembangan kepribadian menjadi lebih baik lagi		

Lanjutan Tabel 4.8.

EA	Saya lebih bersahaja, lebih kerasa sebagai bekal mendidik anak-anak, akhirnya meningkatkan rasa sukur saya, kepedulian terhadap sesama semakin meningkat, dan yg paling pokok lagi sebagai sangu saya di akhirat. Pokoknya olahan batin saya itu lebih kaya dan lebih meresapi	Sejak mengajar di inklusif, banyak manfaat positif yang diperoleh		
IDI	kalo temen-temen bilangnye mungkin lebih dewasa dan pasti meningkatkan rasa syukur juga.	Mengajar di inklusif dapat meningkatkan rasa syukur		

Sumber : data diolah, 2019

Tabel 4.8 memberikan gambaran tema dari deskripsi narasi tentang gambaran keterlibatan emosional guru yang dapat mempengaruhi kinerja sekolah inklusif SD Negeri Sumbersari 1 Malang. Tema untuk semua informan dari guru kemudian diperiksa dan beberapa tema yang teridentifikasi memiliki kesamaan, sehingga menghasilkan temuan yang mewakili semua informan, yaitu : (1) pekerjaan sesuai *passion*, (2) bangga dan (2) pekerjaan menginspirasi.

4.5.3. Gambaran Keterlibatan Sosial Guru dengan Rekan Kerja (*social engagement with collageus*)

Keterlibatan sosial dengan rekan kerja merupakan salah satu dimensi dari keterlibatan kerja yang dapat dilihat dari sejauh mana guru merasa terlibat untuk saling membantu, menghargai dan merasa peduli dengan sesama rekan kerjanya. Interpretasi keterlibatan sosial guru dengan rekan kerja dapat terlihat dari beberapa pernyataan informan DL, IY, EA, IDI, BU dan DI sebagai berikut :

Ibu Datul (DL/Informan 1) mengatakan :

“sangat penting penting membangun kerjasama dengan rekan kerja, khususnya untuk anak2 yang berkebutuhan ini apalagi, jadi antara GPK dan wali kelas butuh sosialisasi untuk materinya anak2 sendiri, sampek mana terus kita harus melanjutkan materinya di kelas itu sampek mana. Kalo saya pribadi, kan biasanya ada yang tidak saling menyapa walaupun satu sekolah, saya sih care saja. Kalau ada masalah ayo diselesaikan bersama, kalo ada pekerjaan ayo diselesaikan bersama. Sejauh ini sih alhamdulillah saya masih belum pernah crash, kan kita kalo seperti itu saling menghargai satu sama lain karena kalo kita menuruti ego masing-masing anak-anak gak akan jalan, jadi seperti itu salah satu harus ngalah. Sampai saat ini, teman-teman sudah mengerti semuanya, karena kita sering sharing dan alhamdulillah temen-temen juga saling membantu. Sejauh ini temen-temen juga kooperatif dengan GPK. Wali kelas juga banyak memberikan arahan dan kita juga sering belajar dari situ”

Ibu Invy (IY/Informan 2) mengatakan :

“ saya disini kan posisi GPK baru terus sebagai junior banyak yg saya gak mampu apalagi saya bukan passion dr PLB jadi saya itu banyak bertanya kepada senior ya intinya saling koordinasi. Setiap selesai proses pembelajaran kita saling kordinasi apalagi soal penilaian dan perkembangan belajar anak gimana, apalagi sama kepala sekolah karena ada beberapa wali kelas yang aktif menanyakan anak didiknya tapi juga ada yang sekedar tanya aja, ada beberapa wali kelas tertentu yg memang harus begini harus begini, nah itu pasti saya koordinasi dg kepala sekolah. Terus terang sering sekali crash dengan rekan kerja mbak, apalagi sama GPK sih mungkin lebih banyak pendapat yang berbeda ya dulu. Sekarang kan saya jadi wali kelas, gatau dikelas saya aja atau semuanya merasakan dan ini juga ada masukan yg sama dari shadow kalo anak2 ini kurang perhatian dari GPK, lebih ke pemberian lembar kerjanya itu kurang. Disisi lain, saya pengen anak ini berkembang, tapi gimana ya mbak saya merasa ada beberapa rekan kerja (partner/senior) yang seperti kurang percaya sama saya”

Ibu Eka (EA/Informan 3) mengatakan :

“menurut saya penting mbak, apalagi kalo kenaikan kelas jadi uda ada ancap-anacang (persiapan) harus gimana kita mengenai pembelajaran selanjutnya. Sejauh ini sih kalo crash enggak, cuman ada saatnya terjadi perbedaan tapi saya lebih suka ngomong di forum daripada rasan-rasan (ngomong di belakang). Kalau untuk rekan kerja sih sih kurang ya kerjasamanya, ada juga GPK yang kurang koordinasi sama guru kelasnya. Misal dalam hal penilaian, gimana ya tau-tau pas

rapotan eh uda jadi padahal saya juga punya nilai. Saya juga menghargai mereka, tapi GPKnya juga gak tanya sama saya moro-moro (tiba-tiba) rapote dadi (jadi)”

Ibu Indri (IDI/Informan 4) mengatakan :

“biasanya kita sharing dengan teman-teman guru tiap hari, kalau anak-anak pulang sekolah itu kita mesti cerita, hari ini belajar apa, anak-anak gimana. Jadi seandainya kalo saya harus ada dinas luar/rekan saya, kita sudah tau karakter anaknya seperti ini ya paling tidak sudah ada yg bisa handle . Untuk meminimalisir crash, sejak awal kadang-kadang teman-teman shadow itu kita kumpulkan jadi kita samakan persepsi jadi misal ada apa langsung bilang wali kelas, kalau teman-teman GPK atau wali kelas lain juga gak ada sih mba sejauh ini, ya misal ada perbedaan apa gt, biasanya shadownya saya panggil terus saya tanya-tanya gitu soal anak-anak. disini itu kalo GPKnya inshaallah paham ya karena kita terus-terusan dapet pelatihan, terus kalo yang shadownya itu alhamdulillah ada 1 koordinator disini itu yg bener-bener yg sudah paham, ya bisa dibilang senior. Pokoknya temen-temen disini saling bantulah”

Bapak Bayu (BU/informan 5) mengatakan :

“kalo untuk kerjasama penting mba, dari pihak sekolah, guru ataupun GPK itu juga harus mengarahkan anak gak lepas tanggung jawab cuman dipasrahkan ke shadow aja jadi memang kita perlu bekerja sama dengan semua pihak, apalagi sama orangtua. Inshaallah menurut saya teman-teman disini sudah paham tentang inklusif, tapi kalo untuk kerjasama dengan guru yang lain ya bisa dibilang ada terkotak kotak ya mbak karena terasa. Memang selama ini wali kelas selalu bertanya tapi kalo untuk kepala sekolah sendiri, tanya langsung ke kita se enggak pernah. Ya mungkin melalui pihak lain ya beliau tanyanya. Terus, sering juga ada crash dengan rekan kerja, apalagi sama yang berkewajiban membuat materi dan yg bertanggung jawab itu harusnya GPK. Tapi ternyata untuk hal ini lebih banyak shadow yang bikin materi”

Ibu Desi (DI/Informan 6) mengatakan :

“menurut saya penting kan itu juga bentuk kenyamanan kita, kalau kita gak nyaman sama lingkungan sekitar kan gak mungkin kita betah. Biasanya disini kita saling sharing dengan sesama shadow, kalo sama guru biasanya tentang pelajaran. Misal, kita sering lapor ke GPK tentang perkembangan anak, terus GPK kasi materi. Kalo crash juga pernah tapi lebih ke teman sesama se profesi. Kaya misal gak saling sapa. Gitu aja sih mbak. Terus terang kalo gurunya ada yang cuek, cuek dalam arti pasrah apa kata shadow aja. Ada juga yang masih

peduli. Tapi kalo untuk teman seprofesi (sesama shadow) mungkin, ada yg mau bantu ada yg enggak tapi yaudah yang penting kan hubungan saya sama anak yg saya tangani mbak, kalau sesama guru sih ya memang lebih banyak saya yang aktif tanya”

Berdasarkan pernyataan masing-masing informan terkait pengalaman mereka selama mengajar di sekolah inklusif dapat diketahui bahwa semua informan sepakat bahwa penting membangun kerjasama dengan rekan kerja mereka, karena selain dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja, hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja juga dapat menjadi indikator dalam mengoptimalkan proses belajar mengajar sekolah inklusif. GPK, Wali Kelas maupun *Shadow Teacher* mengungkapkan bahwa cara membangun kedekatan dengan rekan kerja biasanya melalui *sharing* dan kesadaran untuk saling membantu.

IY, EA dan BU mengungkapkan jika kordinasi dengan sesama guru terbilang kurang optimal, hal ini terbukti dari seringnya terjadi perbedaan pendapat mengenai metode belajar, penilaian dan penanganan anak diantara sesama guru. Kurangnya kepercayaan diantara beberapa guru juga dirasakan oleh IY dan BU yang mengungkapkan bahwa kinerjanya kurang dipercaya dan ada *gap* atau kesenjangan perlakuan dari beberapa rekan kerja. Selain itu, DI sebagai *shadow teacher* juga menyampaikan bahwa tidak semua rekan kerja mau membantu dan hanya terkesan memasrahkan saja tanggung jawab ABK kepada *shadow teacher*. Namun, bagi DL dan EA meski perbedaan sering kali terjadi, hal ini tidak membuat mereka mengurangi rasa saling menghargai dan saling peduli dengan sesama rekan kerjanya.

Dari pernyataan masing-masing informan, diperoleh temuan penelitian mengenai gambaran keterlibatan sosial guru dengan rekan kerja di sekolah inklusif SD Negeri Sumbersari 1 Malang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hubungan Makna, Kutipan Pendukung dan Atribut Tema Terkait
Keterlibatan Sosial Dengan Rekan Kerja

No.	Info	Pernyataan	Informasi Kunci	Makna	Atribut Tema
1	DL	antara GPK dan wali kelas butuh sosialisasi untuk materinya anak2 sendiri, sampek mana terus kita harus melanjutkan materinya di kelas itu sampek mana	GPK dan wali kelas perlu koordinasi tentang materi belajar siswa	Komunikasi	Keterlibatan Sosial Guru dengan rekan Kerja
	IY	saya disini kan posisi GPK baru terus sebagai junior banyak yg saya gak mampu apalagi saya bukan <i>passion</i> dr PLB jadi saya itu banyak bertanya kepada senior ya intinya saling koordinasi. Setiap selesai proses pembelajaran kita saling kordinasi apalagi soal penilaian dan perkembangan belajar anak gimana	GPK selalu koordinasi dengan rekan kerja tentang penilaian dan perkembangan belajar anak		
	EA	ada juga GPK yang kurang koordinasi sama guru kelasnya	GPK kurang kordinasi dengan guru kelas		
	IDI	biasanya kita <i>sharing</i> dengan teman-teman guru tiap hari, kalau anak-anak pulang sekolah itu kita mesti cerita, hari ini belajar apa, anak-anak gimana. Jadi seandainya kalo saya harus ada dinas luar/rekan saya, kita sudah tau karakter anaknya seperti ini	Setiap hari sepulang jam sekolah selalu <i>sharing</i> dengan <i>rekan kerja</i> mengenai perkembangan belajar siswa		

Lanjutan Tabel 4.9

		ya paling tidak sudah ada yg bisa handle			
	BU	dari pihak sekolah, guru ataupun GPK itu juga harus mengarahkan anak gak lepas tanggung jawab cuman dipasrahkan ke <i>shadow</i> aja jadi memang kita perlu bekerja sama dengan semua pihak, apalagi sama orangtua.	Tidak hanya <i>shadow</i> , guru, GPK dan orangtua harus saling kerjasama		
	DI	Biasanya disini kita saling <i>sharing</i> dengan sesama <i>shadow</i> , kalo sma guru biasanya tentang pelajaran	Shadow teacher saling <i>sharing</i> dengan sesama rekan kerja		
	IY	Terus terang sering sekali crash dengan rekan kerja mbak, apalagi sama GPK sih mungkin lebih banyak pendapat yang berbeda ya dulu. Sekarang kan saya jadi wali kelas, gatau dikelas saya aja atau semuanya merasakan dan ini juga ada masukan yg sama dari <i>shadow</i> kalo anak2 ini kurang perhatian dari GPK, lebih ke pemberian lembar kerjanya itu kurang	Sering terjadi perbedaan pendapat dengan GPK		
	EA	Kalo untuk rekan kerja sih sih kurang ya kerjasamanya, ada juga GPK yang kurang koordinasi sama guru kelasnya. Misal dalam hal	Merasa GPK kurang koordinasi dalam hal penilaian belajar dengan wali kelas		

Lanjutan Tabel 4.9

		penilaian, gimana ya tau2 pas rapotan eh uda jadi padahal saya juga punya nilai. Saya juga menghargai mereka, tapi GPKnya juga gak tanya sama saya moro2 rapote dadi”			
	BU	Terus, sering juga ada crash dengan rekan kerja, apalagi sama yang berkewajiban membuat materi dan yg bertanggung jawab itu harusnya GPK. Tapi ternyata untuk hal ini lebih banyak shadow yg bikin materi	Sering terjadi perbedaan pendapat mengenai ateri belajar antara shadow teacher GPK		
	DI	<i>crash</i> juga pernah tapi lebih ke teman sesama se profesi. Kaya misal gak saling sapa	Teman sesama <i>shadow teacher</i> tidak saling bertegur sapa		
	IDI	sejak awal kadang2 temen2 shadow itu kita kumpulkan jadi kita samakan persepsi jadi misal ada apa langsung bilang wali kelas	<i>shadow teacher</i> diberikan arahan oleh wali kelas		
	DL	Sejauh ini temen-temen juga kooperatif dengan GPK. Wali kelas juga banyak memberikan arahan dan kita juga sering belajar dari situ	Wali kelas sering memberikan arahan kepada GPK		

Lanjutan Tabel 4.9

2	IY	Disisi lain, saya pengen anak ini berkembang, tapi gimana ya mbak saya merasa ada beberapa rekan kerja (partner/senior) yang seperti kurang percaya sama saya	Senior tidak percaya dengan kinerja junior	Kepercayaan	
	BU	Kalau untuk rekan kerja (sesama shadow) alhamdulillah seh sudah bisa bekerja sama. Kalau untuk kerjasama dengan guru yang lain ya bisa dibilang ada terkotak kotak ya mbak karena terasa perbedaanya	Kerjasama dengan rekan kerja masih terkotak-kotak		
3	DL	Kurang lebih sudah mengerti semuanya, karena kita sering <i>sharing</i> temen2 juga gak ada yang tertutup semuanya terbuka tentang anak2. Alhamdulillah sudah, temen2 saling membantu	Rekan kerja memiliki kesadaran untuk saling membantu	Kepedulian untuk saling membantu	
	IY	ya mungkin, ada beberapa wali kelas yang aktif menanyakan anak didiknya tapi juga ada yang sekedar tanya aja	Tidak semua wali kelas aktif bertanya mengenai perkembangan anak didiknya		
	IDI	GPK inshaallah paham ya karena kita terus2an dapet pelatihan, terus kalo yg <i>shadownya</i> itu alhamdulillah ada 1 koordinator disini itu yg bener-bener yg sudah paham, ya bisa dibilang senior.	GPK dan <i>shadow teacher</i> saling membantu		

Lanjutan Tabel 4.9

		Pokoknya temen-temen disini saling bantulah			
	DI	Terus terang kalo gurunya ada yg cuek, cuek dalam arti pasrah apa kata <i>shadow</i> aja. Ada juga yg masih peduli. Tapi kalo untuk teman seprofesi (sesama <i>shadow</i>) mungkin, ada yang mau bantu ada yg enggak tapi yaudah yg penting kan hubungan saya sama anak yg saya tangani mbak, kalau sesama guru sih ya memang lebih banyak saya yg aktif tanya	Tidak semua rekan kerja mau membantu		

Sumber : data diolah, 2019

Tabel 4.9 memberikan gambaran tema dari deskripsi narasi tentang gambaran keterlibatan sosial guru dengan rekan kerja guru yang dapat mempengaruhi kinerja sekolah inklusif SD Negeri Sumbersari 1 Malang. Tema untuk semua informan dari guru kemudian diperiksa dan beberapa tema yang teridentifikasi memiliki kesamaan, sehingga menghasilkan tema-tema utama yang mewakili semua informan, yaitu : (1) Komunikasi, (2) Supervisi (3) Kepercayaan dengan rekan kerja, (4) Kepedulian untuk saling membantu

4.5.4. Gambaran Keterlibatan Sosial Guru dengan Siswa (*social engagement with student*)

Guru yang memiliki keterlibatan sosial dengan siswa dicirikan dari sejauh mana terhubung dengan siswanya, menunjukkan sikap peduli, bersikap hangat, menyayangi anak didiknya. Interpretasi keterlibatan sosial guru dengan siswa dapat

terlihat dari beberapa pernyataan informan DL, IY, EA, IDI, BU dan DI sebagai berikut :

Ibu Datul (DL/Informan 1) mengatakan :

“Disini ada 17 siswa ABK, untuk membangun kedekatan dengan mereka itu, pertama kita berusaha kenali dulu kebutuhan anaknya apa terus kita sebisa mungkin masuk ke dunianya itu aja. Biasanya kalo istirahat kita membaur sama anak-anak sama guru-guru yang lain. Saya juga bebaskan mereka untuk silahkan main keluar main sama temen-temenya. Terus model belajarnya sama aja kayak ngerjain LKS, latihan soal membaca buku, tanya jawab (harus itu) dan saya usahakan diskusi. Saya juga biasanya kasi reward ke anak-anak bentuknya pujian-pujian gitu. Untuk hasil belajarnya bertahap. Kalo saya, gak menarget di tahap belajarnya tapi sosialisasinya dia. Karena kan anak2 ABK ini cenderung susah bersosialisasinya”

Ibu Invy (IY/Informan 2) mengatakan :

“ada sekitar 16 siswa ABK disini, itupun beberapa sudah bisa masuk mengikuti dikelas. Kuncinya itu sabar, harus ngerti kondisi anak kalo gak sabar kita emosi pembelajaran gak akan masuk terus kita menyesuaikan materi, ya kerjain latihan soal dan menjelaskan berulang-ulang. Pernah yang autis itu saya menerapkan pembelajaran dengan membentuk tim bermain, ada 5 anak ada cowoknya ada ceweknya biar gak selalu sama shadownya. Pokoknya baik buruknya anak kita tetep kasi motivasi kita nasehatin. Kalo masalah perkembangan tergantung dari anaknya dan shadow juga kan setiap hari mereka bersama. Jadi penanganan mereka sangat mempengaruhi anak. Terus terang saya sih lebih fokus mengembangkan sosial anak karena akademik itu kebanyakan mereka gak mampu, tapi ada beberapa bisa dijarkan. Kalo sosialnya kan penting, apalagi hal kemandirian”

Ibu Eka (EA/Informan 3) mengatakan :

“Ada 17 siswa ABK keseluruhan, kebetulan saya itu kalo istirahat jarang keluar, nah disitu saya ajak ngobrol anak-anak terus saya kasih gambaran mereka melihat lingkungan sekitarnya, terus saya juga selalu kasi pengertian, terhadap temennya ABK harus gimana. Ya alhamdulillah mereka itu dengan sendirinya sudah mengerti. Untuk metode ngajar seharusnya tidak sama, kan ada minimalis. Ada istilahnya kurikulum dimodifikasi ada yang akupasi ,dupliasi (diambil sebagian) ada yang omisi. Tapi kalo saya metodenya gak muluk-muluk ya mbak, saya tetap menggunakan metode yang pokok yaitu metode ibu. Biasanya saya juga ajak mereka relaksasi, seperti hypoterapi untuk mengolah batinnya, belajar diluar, bercerita gitu sih mba. Untuk memotivasi siswa saya belajar, disini saya kasi reward kepada anak-anak agar lebih peduli. Reward itu saya berikan ada 2 macam,

membaca dan siapa yg paling bisa mendekati dan membantu ABK. Terus kalo ABK gitu saya kasi pujian. Sejauh ini banyak perkembangan ya tapi kalo saya sih lebih mengasah EQnya karena menurut saya yg menentukan dia bertindak itu justru kecerdasan bertindak”

Ibu Indri (IDI/Informan 4) mengatakan :

“17 jumlahnya, paling berat autis murni 2. Untuk pendekatannya kita dari awal udah berikan pengertian kalau disini itu ada temenya yang punya kelebihan khusus, demikian juga dengan orangtuanya bahwa disini ada yang spesial. Kita sudah berikan sosialisasi diawal, jadi nanti pembelajaran tidak boleh dikucilkan harus diajak bermain bersama. Terus kadang-kadang kita juga minta tolong sama 1 anak di kelas yang sudah terlihat tegas untuk membantu ABK. Metode mengajarnya pun semua sama, bedanya cuman dipencapaiannya aja. Kalo yang ABK itu mereka kan butuh attachment/sentuhan sebenarnya jadi untuk memotivasi mereka mau belajar ya dengan pujian atau mungkin aku tepuk kepalanya, terus kalo udah bener-bener bagus ya saya peluk. Sebenarnya untuk perkembangan belajar tergantung kondisi anaknya ya, kalo kondisi anaknya berat ya gabisa. Misal autis itu ya, sampe kelas 4 pun dia cuman bisa nulis imitasi jadi mau membaca juga gak bisa”

Bapak Bayu (BU/Informan 5) mengatakan :

“Kayaknya ada 17an. Untuk bangun kedekatan pertama itu dari komunikasi tapi kalau untuk metode mengajar ABK kita memakai metode lofast. Jadi intinya membentuk kepatuhan anak, ketika kepatuhan sudah terbentuk, maka akan lebih mudah memberikan materi akademik. Kalau untuk materinya sendiri kita bikin kurikulum individual yang berbeda dengan regular, kebanyakan materinya lebih fokus ke interaksi sosial, komunikasi dan motorik2nya. Mereka juga tetep mengikuti pembelajaran seperti siswa regular kok, mengerjakan buku terus kita sebagai shadow menyerdehanakan kalimat yg mungkin susah dipahami seperti itu. Terus kalau kita memotivasi anak berkebutuhan khusus kebanyakan kita pakai reward. Jadi ada reward secara langsung dan reward secara tertunda, bentuknya kalau langsung itu pujian untuk memotivasi anak dalam pembelajaran. Tapi kalo reward tertunda biasanya kerjasama dengan orangtua misal mainan”

Ibu Desi (DI/Informan 6) mengatakan :

“Ada mungkin sekitar 10 ABK, Kalau untuk awal pendekatan itu saya sendiri gatau ya mba, apa karena mungkin saya suka terus saya sayang jadi itu terjadi dengan sendirinya. Dia sendiri juga bisa merasakan mana yg bener-bener peduli mana yg tulus. Terus cara

pembelajaran pasti beda, tingkat kesulitannya juga beda, ya mungkin kalo metode dari saya agak sedikit tegas ya mbak karena R (anak ABK) susah fokus dalam pembelajaran. Kalau reward ya paling kalo dia pandai saya ajak tos. Alhamdulillah perkembangannya sangat luar biasa, terus setiap pulang sekolah saya selalu mendiskusikan perkembangan si R di sekolah ke orang tuanya. Pokoknya kalau R ini saya fokus ke sosialnya, karena dia inginnya menyendiri terus mba. Terus dia ini udah keliatan bakatnya juga, lebih ke olahraga mba dia lebih lincah kalo pegang bola dibanding kesenian”

Berdasarkan pernyataan masing-masing informan terkait pengalaman mereka selama mengajar di sekolah inklusif dapat diketahui bahwa tidak semua guru mengetahui informasi mengenai jumlah siswa ABK yang berada di sekolah tersebut. Sebagai guru yang memiliki *background* pendidikan diluar PLB, belajar secara otodidak dan berbekal pada materi pelatihan tidak membuat DL, IY, EA menyerah dengan keadaan, mereka terus belajar dan percaya pada kemampuan mereka sebagai guru. Sementara bagi IDI dan BU yang memiliki bekal secara teoritis, dapat dengan mudah menangani siswa meski sering dihadapkan pada perilaku ABK yang beragam. Sedangkan bagi DI, penanganan terhadap anak yang didampinginya lebih menggunakan naluri seorang ibu. Secara garis besar setiap informan memiliki kemampuan mengajar sebagai guru sehingga dapat terhubung dengan siswa mereka dengan beragam kebutuhan belajar, memahami cara penanganan anak dan memiliki kemampuan sosial sehingga terhubung dengan siswanya.

Dari pernyataan masing-masing informan, diperoleh temuan penelitian mengenai gambaran keterlibatan emosional guru di sekolah inklusif SD Negeri Sumbersari 1 Malang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hubungan Makna, Kutipan Pendukung dan Atribut Tema Terkait
Keterlibatan Sosial Guru Dengan Siswa

No.	Info	Pernyataan	Informasi Kunci	Makna	Atribut Tema
1	DL	Pertama kita berusaha kenali dulu kebutuhan anaknya apa terus kita sebisa mungkin masuk ke dunianya itu aja.	Berusaha mengenali kebutuhan anak	Kompetensi pedagogik	Keterlibatan Sosial Guru dengan Siswa
	IY	Pernah yg autis itu saya menerapkan pembelajaran dengan membentuk tim bermain, ada 5 anak ada cowoknya ada ceweknya biar gak selalu sama shadownya	Bereksperimen mengenai kebutuhan belajar yang cocok digunakan untuk mengembangkan kemampuan sosial anak Autis		
	EA	Untuk metode ngajar seharusnya tidak sama, kan ada minimalis. Ada istilahnya kurikulum dimodifikasi ada yang akupasi, dupliasi (diambil sebagian) ada yang omisi), . Biasanya saya juga ajak mereka relaksasi, seperti hypoterapi untuk mengolah batinnya, belajar diluar, bercerita gitu sih mba.	Pemahaman mengenai metode mengajar siswa berkebutuhan		
	IDI	Metode mengajarnya pun semua sama, bedanya cuman dipencapaiannya aja. Kalo yang ABK itu mereka kan butuh attachment/sentuhan sebenarnya	Pemahaman mengenai metode mengajar siswa berkebutuhan		
	BU	Untuk metode mengajar ABK kita memakai metode lofast. Jadi intinya membentuk kepatuhan anak, ketika kepatuhan sudah terbentuk, maka akan	Menggunakan metode lopast untuk memastikan siswa dapat belajar sesuai arahan		

Lanjutan Tabel 4.10

		lebih mudah memberikan materi akademik.			
	DI	Terus cara pembelajaran pasti beda, tingkat kesulitannya juga beda, ya mungkin kalo metode dari saya agak sedikit tegas ya mbak karena R (anak ABK) susah fokus dalam pembelajaran	Menggunakan cara tegas agar anak mau fokus belajar		
2	DL	Biasanya kalo istirahat kita membaur sama anak-anak sama guru-guru yang lain. Saya juga bebaskan mereka untuk silahkan main keluar main sama temen-temenya. Untuk hasil belajarnya bertahap. Kalo saya, gak menarget di tahap belajarnya tapi sosialisasinya dia. Karena kan anak2 ABK ini cenderung susah bersosialisasinya	Bersosialisasi dengan murid-murid di jam istirahat	Kompetensi sosial	
	IY	Pokoknya baik buruknya anak kita tetep kasi motivasi kita nasehatin. Terus terang saya sih lebih fokus mengembangkan sosial anak karena akademik itu kebanyakan mereka gak mampu, tapi ada beberapa bisa dijarkan. Kalo sosialnya kan penting, apalagi hal kemandirian	Baik buruknya perilaku anak selalu menjadi perhatian guru		
	EA	kebetulan saya itu kalo istirahat jarang keluar, nah disitu saya ajak ngobrol anak-anak terus saya kasih	Membangun kepedulian siswa regular terhadap ABK		

Lanjutan Tabel 4.10

		gambaran mereka melihat lingkungan sekitarnya, terus saya juga selalu kasi pengertian, terhadap temennya ABK harus gimana. Untuk memotivasi siswa saya belajar, disini saya kasi reward kepada anak-anak agar lebih peduli. Reward itu saya berikan ada 2 macam, membaca dan siapa yg paling bisa mendekatai dan membantu ABK.			
	IDI	Untuk pendekatannya kita dari awal udah berikan pengertian kalau disini itu ada temenya yang punya kelebihan khusus, demikian juga dengan orangtuanya bahwa disini ada yang spesial. Kita sudah berikan sosialisasi di awal. Terus kadang-kadang kita juga minta tolong sama 1 anak di kelas yang sudah terlihat tegas untuk membantu ABK.	Mensosialkan kepedulian terhadap ABK kepada siswa dan wali murid		
	BU	Terus kalau kita memotivasi anak berkebutuhan khusus kebanyakan kita pakai reward. Bentuknya pujian tapi kalo <i>reward</i> tertunda biasanya kerjasama dengan orangtua misal memberikan anak mainan	Memotivasi, belajar anak dan menjembatani perkembangan anak dan orangtuanya		

	DI	Alhamdulillah perkembangannya sangat luar biasa, terus setiap pulang sekolah saya selalu mendiskusikan perkembangan si R di sekolah ke orang tuanya	Mengkomunikasikan pembelajaran siswa ke orangtua		
--	-----------	---	--	--	--

Sumber : data diolah, 2019

Tabel 4.10 memberikan gambaran tema dari deskripsi narasi tentang gambaran keterlibatan sosial guru dengan siswa yang dapat mempengaruhi kinerja sekolah inklusif SD Negeri Sumbersari 1 Malang. Tema untuk semua informan dari guru kemudian diperiksa dan beberapa tema yang teridentifikasi memiliki kesamaan, sehingga menghasilkan temuan yang mewakili semua informan, yaitu : (1) kemampuan pedagogik, (2) kemampuan sosial guru dan (3) kepedulian dengan siswa.

4.5.5. Gambaran Kinerja Sekolah

Kinerja sekolah atau prestasi sekolah dapat dilihat dari mutu (output), seperti prestasi sekolah, kepuasan kerja guru, sikap siswa dan pendidiknya dimana hal ini tentu dipengaruhi oleh banyak faktor seperti iklim lingkungan kerja, mutu kepemimpinan, mutu pembelajaran, tingkat motivasi dan lain sebagainya. Interpretasi gambaran kinerja sekolah dapat dilihat dari beberapa pernyataan informan DL, IY, EA, IDI, BU dan DI sebagai berikut :

Ibu Datul (DL/Informan 1) mengatakan :

“Menurut saya masih belum, ya mbak untuk lingkungan fisiknya karena anak-anak ini (ABK) butuh kesenangan tersendiri diluar teman2 mereka. Jadi memang fasilitasnya misal ruang bermain masi kurang. Begitu juga alat perga sebenarnya sudah ada tapi kurang lengkap. Ya kalau saya sejauh ini nyaman dengan lingkungan kerjanya, teman-

teman juga kooperatif dengan GPK. Wali kelas juga banyak memberikan arahan. Kalau untuk feedback dari atasan saya kira cukup. Ibu kepala sekolah sih gak banyak nuntut ya mbak, ibu juga sering menanyakan ke saya bagaimana perkembangan anak-anak. Walaupun reward juga jarang sih tapi kalo melihat ibu senyum ya walaupun jarang memuji saya, ya saya pandai-pandai merefleksikan bahwa beliau udah puas dengan kerja saya. Mungkin memang ada kalanya disaat-saat tertentu ingin mendapatkan feedback lebih tapi saya ingat lagi sama anak-anak, jadi yoweslah mungkin jalanku ini, memang saya harus sama anak-anak ini mau gak mau pasti suatu saat akan datang yg saya harapkan (lebih) itu. Terus alhamdulillah pelatihan juga cukup sesuai, jadi sangat membantu sekali”

Ibu Invy (IY/Informan 2) mengatakan :

“Kalau lingkungannya secara fisik, sudah mungkin ya. Apalagi saya nyaman sekali, sama ibu (kepala sekolah) sama semuanya. Ya meskipun ada beberapa guru yang mungkin kurang suka sama saya, ya mungkin mereka kurang percaya sama saya tapi yaudah saya profesional aja. Menurut saya, beliau itu baik, perhatian ke saya, yang jelas yang bikin saya tetep bertahan disini satu-satunya, ya Ibuk sama anak-anak saya. Sejauh ini pelatihan sudah efektif sih, ada manfaatnya karena semuanya disitu dibahas mulai dari modifikasi soal, penanganan anak, menggunakan media tapi mungkin kurang rutin ya untuk pelatihan.

Ibu Eka (EA/Informan 3) mengatakan :

“menurut saya, lingkungan cukup kondusif, cukup bagus untuk kemandirian dan kenyamanan ABK juga siswa reguler. Untuk alat peraga ya memang lebih banyak diperuntukkan bagi siswa reguler ya mba daripada ABK. Tapi menurut saya disini itu kurang terlihat kerja samanya, kurang koordinasinya dengan sesama rekan guru dan juga atasan. Ini jujur ya, saya kadang cuman kepengen ucapan terimakasih, sebetulnya bukan membuat saya tinggi hati tapi ini saya jadikan motivasi buat bahwa saya mendapat dukungan dan ada kerjasamanya. Tapi paling nggak sih kita pengen ditegur ditanya cuman pengen itu aja sih mba, kalo soal uang gitu nggak masalah. Terus, sejauh ini pelatihan yang diberikan terlalu teoritis sih, kita butuh yang lebih kayak misal, apasih yg dihadapi, apasih kurikulum yg sesuai dengan mereka, mana sih yang perlu bantuan ahli, apakah sekolah udah punya tenaga ahli. Terus semenjak ada GPK, sekarang GPK terus mba yang diajak pelatihan, saya juga uda usul tapi ya gimana

belum ada tindakan padahal sebenarnya mereka lebih banyak sama kita. Jadi saya sering usil untuk download sendiri materi-materi itu”

Ibu Indri (IDI/Informan 4) mengatakan :

“Sebenarnya lingkungan fisiknya disini masih kurang, misalnya tangga. Kita gak bisa mbak menerima anak tunadaksa tapi Inshaallah lingkungan kerjanya sudah cukup ya mbak. Kalo ibuk sih kasih feedback lebih ke support aja ya, terus ibuk juga sering bertanya tentang gimana kondisi anak-anak. Nah Kalo buat saya itu cukup karena itu suatu bentuk perhatian. Buat saya pribadi, kalo sudah keliatan ibu tanya bagi saya itu cukup. Terus pelatihan yang diperoleh juga saya rasa cukup ya mbak”

Bapak Bayu (BU/Informan 5) mengatakan :

“Kalo disini udah cocok ya mba, peralatan untuk ABK juga ada mungkin mengaplikasikannya aja yg perlu lebih ditekankan. Alhamdulillah kita juga diterima dengan baik oleh sekolah, karena kan mereka juga butuh kita. Kalau saya sendiri gini ya, wes apa kata orang soalnya kan yang bisa menilai saya ya orang lain, yang terpenting kita mengarahkan anak bismillah ikhlas wes itu aja. Kalo untuk feedback dari orang lain ya saya anggap nilai plus aja, ya niatnya itu tadi bekerja buat anak-anak ini meskipun ada perubahan ya meskipun dikit. Kita dari lembaga juga dapat pelatihan tapi itu dulu, kalo sekarang lebih ke sharing lah sesama shadow dan temen-teman kita yang psikolog jadi kita sama saling mempelajari”

Ibu Desi (DI/Informan 6) mengatakan :

“secara fisik, lingkungan sekolah sudah sesuai tapi alat peraganya jarang digunakan untuk ABK mbak, terus lingkungan kerjanya kurang bisa akrab, kan kadang juga pengen gak selalu kita duluan yang menyapa atau ditanya, begitu juga feedbacknya dari atasan kurang. Kadang ada kalanya juga pengen ditanya tentang perkembangan anak yang saya handle terus lebih banyak yg peduli sama R (salah satu ABK) ya lebih mau merangkul. Kalo orang disini liat gitu mba, itu kayak lebih apa kata shadownya padahal disini kita itu bantu guru istilahnya tapi kemyataannya mereka terlalu memasrahkan ke kita. Dulu dapat pelatihan dari lembaga kita dilatih mangkannya bisa, karena sekarang freelance ya gak ada pelatihan”

Berdasarkan pernyataan masing-masing informan terkait pengalaman mereka selama mengajar di sekolah inklusif dapat diketahui bahwa tidak semua guru merasa

nyaman dengan lingkungan kerjanya karena hubungan dengan rekan kerja yang kurang mendukung dan dukungan kepala sekolah yang kurang dirasakan oleh beberapa guru. Sebagaimana pernyataan yang diungkapkan IY, EA dan DI diatas, menurut mereka kerjasama rekan kerja kurang dirasakan sehingga masih sering terjadi perbedaan pendapat,

Selain itu menurut sebagian besar informan yakni DL, EA, BU dan DI *feedback* atasan belum sepenuhnya dirasakan oleh guru disana. Sementara DL, IY, DI merasa pelatihan yang diberikan sudah efektif tapi tidak demikian yang dirasakan oleh EA. Menurut EA pelatihan yang diberikan dinilai terbatas hanya untuk GPK, padahal dalam praktiknya ABK lebih banyak bersama dengan guru wali kelas sehingga mengharuskan dirinya inisiatif mencari informasi sendiri guna menambah pengetahuan dan skillnya.

Selain memanfaatkan keberadaan informan kunci, peneliti juga menambahkan informasi dari informan pendukung yakni dari Kepala Sekolah SD Negeri Sumbersari 1 Malang, Ibu Dwi (DW/Informan 7). Sebagaimana hasil wawancara yang sudah dilakukan, diperoleh informasi bahwa kerja sama antar guru dan wali murid merupakan suatu hal yang penting. Ibu DW mengungkapkan bahwa :

“ya kalo ada apa saya libatkan para orangtua kaya misal lomba 17an kemarin, mereka malah seneng merasa dihargai juga kan. Tidak mungkin kami jadi juara GSF dua kali kalo gak karena keterlibatan wali murid, mereka mau memikirkan solusi bareng-bareng dengan kita”

Hal yang sama juga diungkapkan oleh BU sebagai shadow teacher di sekolah tersebut

“Jadi memang kita perlu bekerja sama dengan semua pihak. Apalagi sama orang tua”

Dari pernyataan masing-masing informan, diperoleh temuan penelitian mengenai gambaran kinerja sekolah inklusif SD N Sumber Sari 1 Malang yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hubungan Makna, Kutipan Pendukung dan Atribut Tema Terkait Kinerja Sekolah

No.	Info	Pernyataan Penting	Informasi Kunci	Makna	Atribut Tema
1	DL	“untuk lingkungan fisiknya karena anak-anak ini (ABK) butuh kesenangan tersendiri diluar teman2 mereka. Jadi memang fasilitasnya misal ruang bermain masi kurang”	Fasilitas sekolah khususnya untuk ABK masih kurang	Fasilitas	Kinerja Sekolah
	EA	lingkungan cukup kondusif, cukup bagus untuk kemandirian dan kenyamanan ABK juga siswa reguler. Untuk alat peraga ya memang lebih banyak diperuntukkan bagi siswa reguler ya mba daripada ABK.	Fasilitas lebih banyak diperuntukkan oleg siswa reguler dibanding ABK		
	BU	Kalo disini udah cocok ya mba, peralatan untuk ABK juga ada mungkin mengaplikasikannya aja yg perlu lebih ditekankan.	Dibutuhkan pengaplikasian peralatan untuk siswa ABK lebih optimal		
	DI	Sudah sesuai tapi alat peraganya jarang digunakan untuk ABK	Alat peraga kurang digunakan secara maksimal		
2	DL	Ya sejauh ini nyaman nyaman aja, temen2 juga kooperatif dengan GPK. Wali kelas juga banyak memberikan arahan dan kita juga sering belajar dari situ	Rekan kerja kooperatif sehingga memberikan rasa nyaman saat bekerja	Kerjasama antar guru	

Lanjutan Tabel 4.11

	IY	nyaman sama ibu (kepala sekolah) sama semuanya. Ya meskipun ada beberapa guru yang mungkin kurang suka sama saya, ya mungkin mereka kurang percaya sama saya tapi yaudah saya profesional aja.	Ada beberapa guru yang dirasa kurang percaya dengan kinerjanya		
	EA	menurut saya kurang terlihat kerja samanya, kurang koordinasinya dengan sesama rekan guru dan juga atasan	Kurang ada kerjasama antara guru dan kepala sekolah		
	DI	"lingkungan kerjanya kurang bisa akrab, kan kadang juga pengen gak selalu kita duluan yang menyapa atau ditanya"	Rekan kerja kurang mendukung		
3	DL	"kalo <i>feedback</i> buat saya pribadi sih menurut saya sudah cukuplah. Walaupun reward juga jarng sih tapi klao melihat ibu senyum ya walupun jarang memuji saya, ya saya pandai-pandai merefleksikan bahwa beliau udah puas dengan kerja saya"	Dukungan atasan kurang dirasakan	Dukungan pemimpin	
	IY	Nyaman sama ibu (kepala sekolah) sama semuanya. Ya meskipun ada beberapa guru yang mungkin kurang suka sama saya, ya mungkin mereka kurang percaya sama saya tapi yaudah saya profesional aja	Merasa nyaman dengan kepemimpinan kepala sekolah		
	EA	Saya kadang-kadang cuman kepengen ucapan terimakasih mba (tersenyum) ini	Dukungan atasan kurang dirasakan		

Lanjutan Tabel 4.11

		jujur ya mba, sebetulnya bukan membuat saya tinggi hati tapi ini saya jadikan motivasi buat bahwa saya mendapat dukungan dan ada kerjasamanya. Tapi paling nggak sih kita penegn ditegur ditanya cuman pengen itu aja sih mba, kalo soal uang gitu nggak masalah”			
	IDI	Kalo ibuk sih kasi <i>feedback</i> lebih ke support aja ya, terus ibuk juga sering bertanya tentang kondisi anak-anak. Bagi Buat saya pribadi, kalo sudah keliatan ibu tanya bagi saya itu cukup	Kepala sekolah selalu menanyakan perkembangan siswa		
	BU	alhamdulillah kita diterima dengan baik oleh sekolah, karena kan mereka juga butuh kita. Tapi kalo untuk kepala sekolah sendiri, tanya langsung ke kita se enggak pernah. Ya mungkin melalui pihak lain	Dukungan atasan kurang dirasakan		
	DI	Tapi kadang ada kalanya juga pengen ditanya tentang perkembangan anak yang saya <i>handle</i> terus lebih banyak yg peduli dan lebih mau merangkul”			
4	DL	“...alhamdulillah cukup sesuai, jadi sangat membantu sekali”	Pelatihan sudah efektif	Pelatihan	

Lanjutan Tabel 4.11

	IY	"...saya merasapelatihan sudah efektif sih, ada manfaatnya karena semuanya disitu dibahas mulai dari modifikasi soal, penanganan anak, menggunakan media tapi mungkin kurang rutin ya untuk pelatihan"	Pelatihan sudah efektif tapi kurang rutin		
	EA	"tapi semenjak ada GPK, sekarang GPK terus mba. Padahal saya juga uda usul tapi ya gimana belum ada tindakan. Padahal sebenarnya mereka lebih banyak sama kita"	Pelatihan terus dilakukan meskipun terbatas pada GPK		
		"akhirnya saya sering iseng <i>download</i> materi sendiri terus saya <i>share</i> ke temen-temen"	Terdorong untuk berperilaku Inisiatif mencari materi pelatihan		
	IDI	"saya rasa sudah ya"	Pelatihan sudah efektif		
	BU	"Dulu ada pelatihan dari lembaga yg dulu sebelum yg sekarang. Kalo untuk yg sekarang lebih ke sharing lah sesama shadow, temen2 kita yg psikolog jadi kita sama saling mempelajari"	Tidak ada pelatihan		
5	DI	"saya dulu ikut lembaga mba, dari lembaga kita dilatih mangkannya bisa. Terus karena lembaga uda gak ada akhirnya <i>freelance</i> "		Dukungan orang tua murid	
	BU	"Jadi memang kita perlu bekerja sama dengan semua pihak. Apalagi sama orang tua"	Kerjasama dengan orang tua murid sangat penting		
	DW	"ya kalo ada apa saya libatkan para orangtua kaya misal lomba 17an	Orang tua murid selalu mendukung kegiatan sekolah		

Lanjutan Tabel 4.11

		kemarin, mereka malah seneng merasa dihargai juga kan. Tidak mungkin kami jadi juara GSF dua kali kalo gak karena keterlibatan wali murid, mereka mau memikirkan solusi bareng-bareng dengan kita”			
--	--	--	--	--	--

Sumber : data diolah, 2019

Tabel 4.11 memberikan gambaran tema dari deskripsi narasi tentang gambaran kinerja sekolah inklusif SD Negeri Sumbersari 1 Malang. Tema untuk semua informan dari guru kemudian diperiksa dan beberapa tema yang teridentifikasi memiliki kesamaan, sehingga menghasilkan temuan utama yang mewakili semua informan, yaitu : (1) fasilitas, (2) kerjasama antar guru, (3) dukungan pimpinan, (4) pelatihan dan (5) dukungan orang tua murid.

4.5.6. Informasi Pendukung Dari Kepala Sekolah dan Orangtua Murid

Pada penelitian ini, selain mengandalkan informasi dari informan kunci, peneliti juga mengikut sertakan informasi pendukung dari informan-informan pendukung yaitu Kepala Sekolah dan Orangtua Murid. Informasi pendukung diharapkan dapat semakin menggambarkan kondisi dan situasi objek yang diulas dalam penelitian ini. Informasi yang diperoleh merupakan bagian dari proses penelitian yang telah dilakukan, menggunakan metode wawancara semi terstruktur. Berikut narasi deskripsi yang diperoleh dari temuan di lapangan :

Sebelumnya, SD Negeri Sumbersari 1 Malang sudah melalui banyak pergantian kepemimpinan kepala sekolah. Sekolah saat ini dipimpin oleh Ibu Dwi selama 8 tahun lamanya. Beliau mengungkapkan jika merasa bersemangat bekerja di sekolah inklusif.

“saya sangat bersemangat, satu dasarnya ibadah, mungkin kedua panggilan ya, ketiga ya karena saya ASN saya harus mau ditempatkan dimana saya harus siap ditempatkan dimana saja”

Peneliti kemudian menanyakan kesulitan yang dirasakan selama menjabat sebagai kepala sekolah disana, Ibu Dwi mengungkapkan :

“tapi kadang-kadang merasa kekurangan guru, GPK yg mana itu harus diusahakan sendiri oleh lembaga. Pemerintah tidak menempatkan GPK ke lembaga-lembaga inklusif. Jadi itu kadang-kadang yang sedikit merasa kurang disitu. Sebenarnya banyak yang melamar, tapi kalau gak sesuai backgroundnya gimana ya mbak. Jurusan PLB atau Psikologi itu kan ada ya, tapi gatau lulusan mereka kemana. Ya diharapkan kalo bisa background pendidikannya sesuai dengan kebutuhan, kedua dapat mejiwai sebagai seorang pengajar”

Ibu Dwi juga mengungkapkan bahwa :

“Saya sangat menikmati pekerjaan ini. Ya satu dasarnya ibadah tadi, siapa yg menolong kalo tidak kita, siapa yg mengurus ABK kalo tidak kita. Itu aja di kelas 1 ada anak usia 13 th orangtua mungkin malu, SD SD lain gamau terima. Ya dasarnya rasa kemanusiaan nomor satu terus kembali ini karena tugas karena sudah mendapat label SD inklusif merupakan piloting Kota Malang. Terus disatu sisi, saya bangga sekali. Bisa mengenal bermacam2 jenis kebutuhan anak seperti itu, kan akhirnya jadi tau. Kalo di SD reguler kan belum tentu ya kan, paling tidak menambah pengalaman kan”

Dari wawancara yang dilakukan dapat diketahui jika kerja sama merupakan kunci dari keberhasilan pembelajaran sekolah inklusif, baik dengan guru maupun orang tua murid :

“Menurut saya sangat penting, yang pertama itu harus dibangun dari diri sendiri. Ya kita memberikan contoh dulu. Kalau membangun hubungan dengan guru dengan sering komunikasi, sering koordinasi. Ya paling tidak setiap pagi 5 menit habis anak2 solat dhuha ada koordinasi, ya istilahnya gitu briefing ya. Misal, saya memberikan arahan kalo Kepala Dinas sering melakukan sidak akhir-akhir ini ya intinya memberikan refleksi buat semuanya. Sekaligus evaluasi siapa yang gak masuk atau apa gitu”

“Alhamdulillah kami punya program, dukungan orang tua luar biasa disini, 17an kita ajak upacara...oke....menghias kelas...ya oke...ada lomba juga oke... Ya inshaallah secara materil-non materil orangtua

mau dukung. Kami juga terbuka, misalnya kayak urusan buku yang lama datangnya, soal seragam apa gitu, terus juga bantuan-bantuan yg lain dari wali murid. Meskipun kita sekolah kurang ternama, tapi kondusif keadaanya”

“kalau ke siswa ya mungkin nimbrung aja sama anak-anak, ajak main ajak ngobrol santai di lapangan. Terus kalau membahas soal hasil belajar ya relatif ya mba wong namanya anak berkebutuhan banyak kekurangannya ya kan ya. Kalau kurikulum disederhanakan ya mungkin dia mampu tapi kalo dibanding secara umum ya gabisa mereka. Tapi yang pasti guru-guru disini selalu berusaha semaksimal mungkin mangkanya kita juga berusaha cari GPK, ada ruang khusus itu kan tujuanya agar kemampuannya semaksimal mungkin itu kita berdayakan”

Selain mewawancarai kepala sekolah, peneliti juga mewawancarai orangtua siswa sebagai rangkaian dari mencari informasi pendukung penelitian ini. Sebagai orang tua dari siswa berkebutuhan khusus yang tidak mau disebutkan identitasnya, beliau menyatakan bahwa banyak perkembangan sosial dan akademis dari anaknya :

“Selama ini yg saya alami sebagai orangtua, untuk anak saya ini sudah banyak perkembangan sih dari sebelum masuk sekolah. Salah satunya, sekarang dia lebih percaya diri ya mbak saya liat, mungkin setelah masuk sekolah kan banyak temen-temennya”

“ya kalo dari akademisnya, cukup bisa lah mbak mengikuti pelajaran itu juga karena dukungan shadownya. Ya alhamdulillah meskipun tidak maksimal seperti anak-anak yang lain. Kayak misal membaca menulis itu sudah lumayan”

Selain itu, beliau juga mengungkapkan pendapatnya untuk guru di sekolah tersebut :

“Kalo selama ini sih saya merasa pihak sekolah sudah memberikan yang terbaik buat anak saya, karena ya sepertinya mereka sudah menganggap anak-anak itu seperti anaknya sendiri jadi kasih sayang yang diberikan bener-bener positif ya, karena ABK ini kan perlu pendampingan dan kasih sayang/perhatian ya mbak”

“Selama ini sih ada beberapa kegiatan yang melibatkan orangtua, ya kaya sosialisasi ya rapat ya macem-macem lah mbak. Ya saya rasa

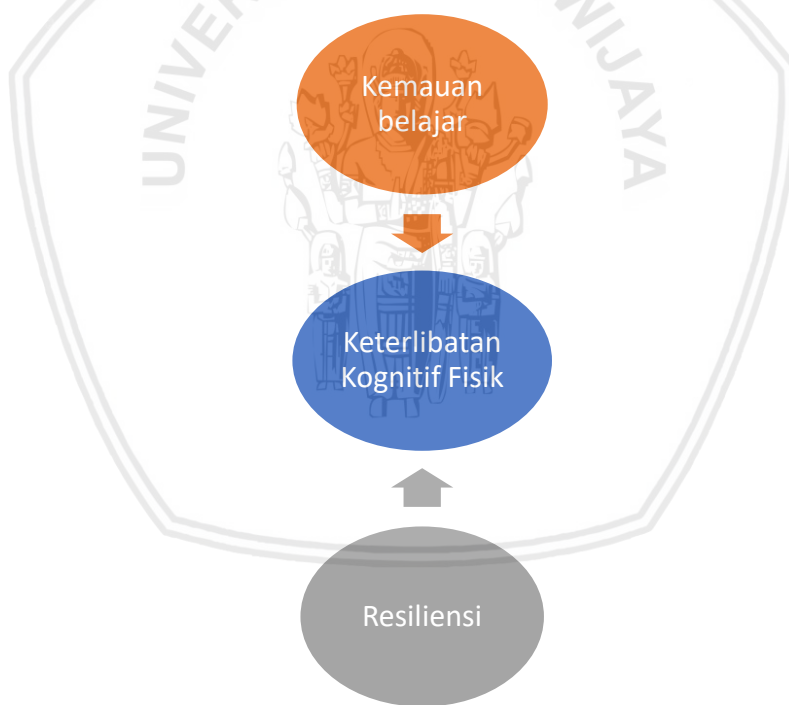
sekolah sudah cukup melibatkan orangtua ya dan kami juga sangat senang”

Dari hasil wawancara singkat yang sudah dilakukan, menunjukkan jika ada kerjasama yang baik antara sekolah, guru dan orang tua siswa, yang mana hal tersebut dapat menjadi aset bagi organisasi untuk semakin meningkatkan kinerjanya sebagai sekolah inklusif menjadi lebih baik lagi.

4.6. Model Hubungan Atribut Dengan Makna

4.6.1. Model Hubungan Terbentuknya Keterlibatan Kognitif Fisik Guru dan Makna-makna

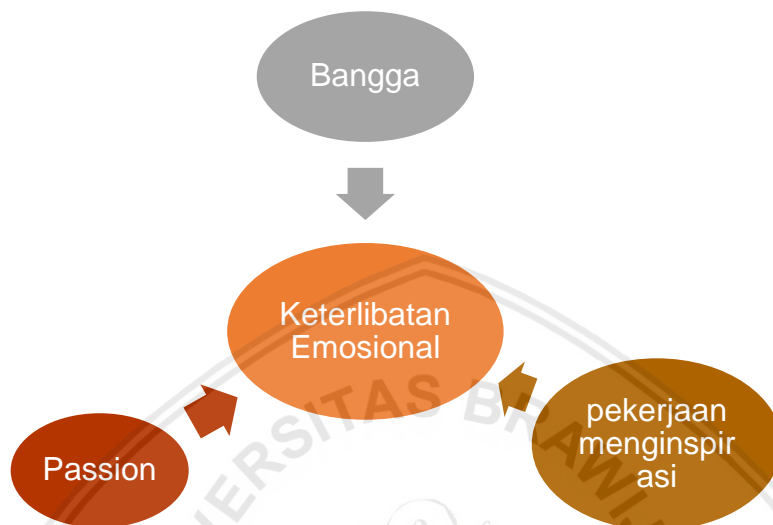
**Gambar 4.3 Model Hubungan Terbentuknya
Keterlibatan Kognitif Fisik Guru dan Makna-makna**



Pada Gambar 4.3 bisa dijelaskan bahwa Keterlibatan Kognitif Fisik Guru terbentuk oleh (1) Kemauan belajar dan (2) Resiliensi

4.6.2. Model Hubungan Terbentuknya Keterlibatan Emosional Guru dengan Makna-makna

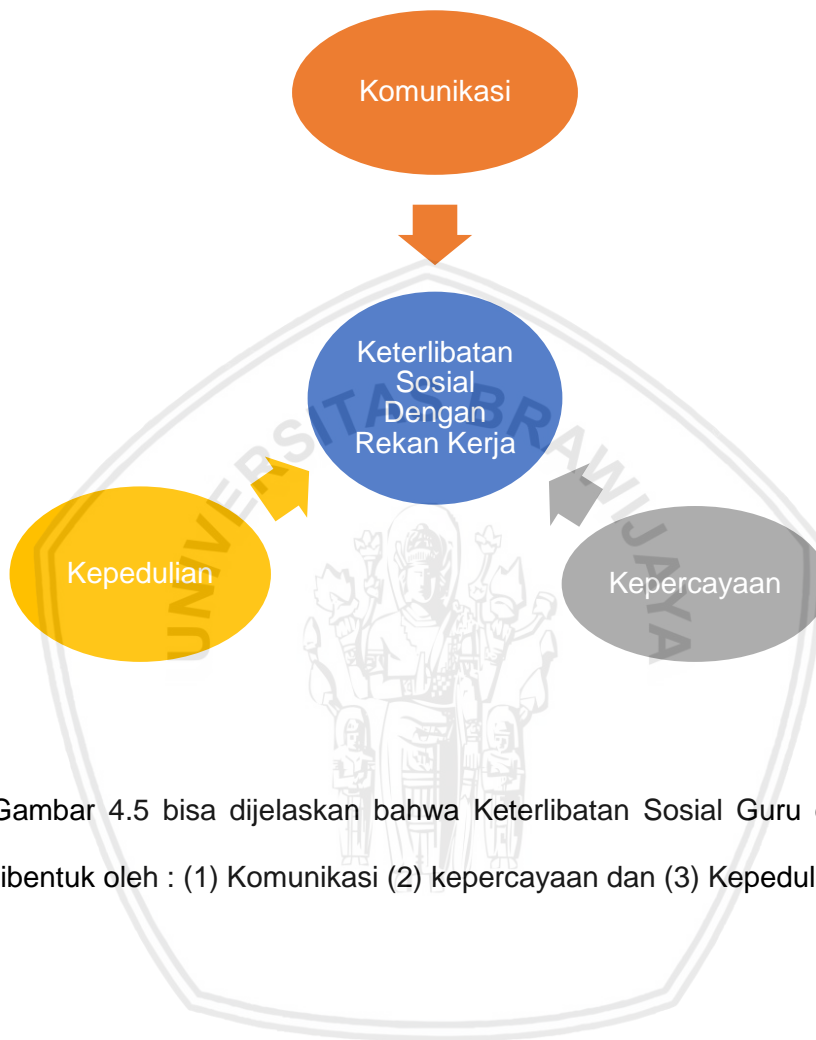
Gambar 4.4. Model Hubungan Terbentuknya Keterlibatan Emosional Guru dengan Makna-makna



Pada Gambar 4.4 bisa dijelaskan bahwa Keterlibatan Emosional Guru terbentuk oleh : (1) Passion, (2) Bangga, (3) pekerjaan menginspirasi

4.6.3. Model Hubungan Terbentuknya Keterlibatan Sosial Guru Dengan Rekan Kerja dan Makna-makna

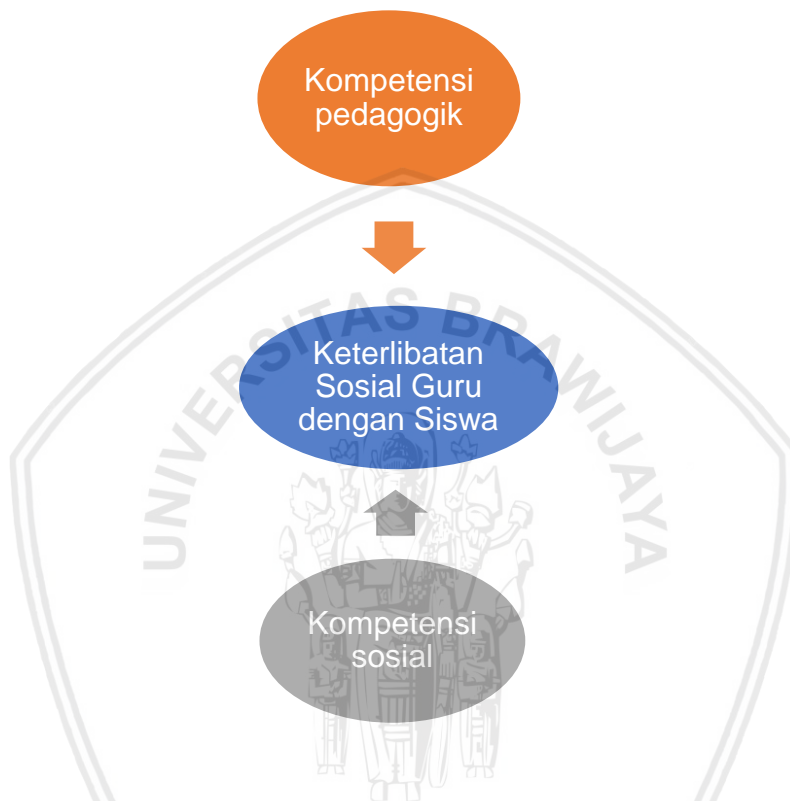
Gambar 4.5. Model Hubungan Terbentuknya Keterlibatan Sosial Guru dengan Rekan Kerja dan Makna-makna



Pada Gambar 4.5 bisa dijelaskan bahwa Keterlibatan Sosial Guru dengan Rekan Kerja dibentuk oleh : (1) Komunikasi (2) kepercayaan dan (3) Kepedulian

4.6.4. Model Hubungan Terbentuknya Keterlibatan Sosial Guru Dengan Siswa dan Makna-makna

Gambar 4.6. Model Hubungan Terbentuknya Keterlibatan Sosial Guru dengan Siswa dan Makna-makna



Pada Gambar 4.6 bisa dijelaskan bahwa Keterlibatan Sosial Guru dengan Siswa dibentuk oleh : (1) Kemampuan Pedagogik dan (2) Kemampuan sosial guru

4.6.5. Model Hubungan Terbentuknya Kinerja Sekolah

Gambar 4.7. Model Hubungan Terbentuknya Kinerja Sekolah dan Makna-makna



Pada Gambar 4.7 bisa dijelaskan bahwa Kinerja Sekolah dibentuk oleh : (1) dukungan rekan kerja (2) dukungan pimpinan (3) pelatihan dan (4) dukungan orangtua.

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan kerangka pikir penelitian, temuan hasil penelitian dan reduksi data yang sudah dilakukan pada masing-masing informan, maka ditemukan beberapa tema analisis meliputi : 1) keterlibatan kognitif (*cognitive-physical engagement*), (2) keterlibatan emosional (*emotional engagement*), (3) keterlibatan dengan rekan kerja (*social engagement with collageus*) dan (4) keterlibatan dengan siswa (*social engagement with student*). Hasil dari penelitian ini selanjutnya akan disandingkan dengan literatur relevan mengenai keterlibatan kerja guru guna meningkatkan nilai dari sebuah penelitian kualitatif dan menghasilkan proposisi penelitian.

Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini pada dasarnya diambil berdasarkan persepsi dan pengalaman guru yang menjadi informan dalam penelitian ini. Artinya, penelitian ini bersifat lokal atau tidak bertujuan untuk menghasilkan generalisasi di luar pengalaman dari informan penelitian yang diambil. Selain itu, pada bab ini juga akan dijelaskan implikasi serta keterbatasan penelitian berdasarkan konteks permasalahan penelitian yang diangkat.

5.1. Subtansi Proposisi Minor Yang Diperoleh Terhadap Literatur Dan Studi Empiris

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, diperoleh tema-tema dalam penelitian mengenai keterlibatan kerja guru sekolah inklusif dalam meningkatkan kinerja sekolah, yaitu : (1) keterlibatan kognitif (*cognitive-physical engagement*), (2) keterlibatan emosioanal (*emotional engagement*), (3) keterlibatan dengan rekan kerja (*social engagement with collageus*) dan (4) keterlibatan dengan siswa (*social engagement with student*). Keberadaan lima tema tersebut dapat disimpulkan bahwa

keterlibatan kerja guru dalam sekolah inklusif dalam meningkatkan kinerja sekolah ditentukan oleh lima unsur tema.

Pada proses terbentuknya keterlibatan kerja guru ditemukan pula efikasi diri (*self efficacy*) dan iklim organisasi dalam kaitannya meningkatkan kinerja sekolah, sehingga apabila setiap guru memiliki efikasi diri dan sekolah dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif maka setiap warga sekolah akan terlibat pada pekerjaannya yang pada akhirnya bermuara pada meningkatnya kinerja sekolah.

5.1.1. Proposisi Minor 1 : Keterlibatan Kognitif Fisik (*Cognitive-physical engagement*)

Atribut tema pertama yang ada pada keterlibatan kerja guru dalam meningkatkan kinerja sekolah adalah keterlibatan kognitif fisik guru. Guru yang memiliki keterlibatan kognitif fisik dalam pekerjaannya memiliki keyakinan, penghayatan dan ketahanan mental maupun fisik untuk mau melaksanakan pekerjaannya meski dalam kondisi sulit sekalipun (Klassen, Yerdelen dan Durksen, 2013). Berdasarkan temuan di lapangan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa keterlibatan kognitif fisik dibentuk oleh (1) kemauan belajar dan (2) resiliensi.

Unsur pertama, yaitu Kemauan Belajar. Sebelumnya, diketahui bahwa DL dan BU mengungkapkan bahwa, banyak kesulitan yang dihadapi selama mengajar di sekolah inklusif dikarenakan *background* pendidikan mereka dapat dikatakan kurang sesuai dengan *job position* sebagai Guru Pendamping Khusus (GPK) di sekolah tersebut. Namun dari hasil wawancara diketahui bahwa masing-masing informan menyatakan kesediaannya untuk mau belajar

dan mempelajari kebutuhan belajar anak berkebutuhan disamping mengikuti pelatihan. Demikian juga yang disampaikan oleh BU yang menyatakan bahwa kesulitan yang dihadapi selama menjadi *shadow teacher* tidak menjadi sebuah penghalang bahkan sebaliknya, menjadikannya sebagai tantangan untuk terus belajar. Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Simbula, et al., 2011) dimana guru yang terlibat mampu menciptakan kesempatan untuk belajar dan berkembang di tempat kerja.

Unsur kedua yaitu, resiliensi. Berdasarkan temuan di lapangan, semua informan DL, IY, EA, IDI, BU dan IY menyampaikan bahwa kelelahan fisik dan kejenuhan sering kali dirasakan tapi kondisi tersebut tidak menjadikan alasan guru meninggalkan profesinya, bahkan beberapa guru menyatakan jika obat dari rasa lelah dan jenuh dari pekerjaan adalah anak didik mereka sendiri. Hal ini terbukti dari beberapa pernyataan informan, sebagai berikut :

“Yang jelas kalo tentang anak-anak gak pernah saya pengen berhenti, paling yang bikin saya kadang capek pengen berhenti itu mungkin dari sesama rekan kerja ya. Dari sini, saya lebih mencintai. Jadi kalo misal saya banyak tugas lagi ruwet gitu terus kesini ngajar mereka terus mereka lucu gitu hiburan, kayak hilang penatnya” (Informan 2/IY)

“Kadang-kadang tuh kalo liat anak2 sendiri itu justru malah jadi motivasi buat kita sebagai gurunya. Walaupun biasanya kadang dari sini capek terus pulang, ndak enak badan terus masuk ke sekolah juga sudah lupa sama sakitnya” (Informan 4/IDI)

“Pokoknya banyak kekayaan batin yg dirasakan disini mbak, jadi kita ya harus menjaga diri agar stresnya tetap sesuai jalur” (Informan 3/EA)

Dari pernyataan informan tersebut, dapat diketahui bahwa guru SD Negeri Sumber Sari 1 Malang memiliki resiliensi (ketahanan) atau yang dapat dimaknai sebagai kemampuan beradaptasi secara cepat untuk kembali bangkit dalam keadaan

semula setelah menghadapi suatu kegagalan atau kondisi yang tidak diinginkan. Menurut Keye dan Pidgeon (2013) seseorang yang memiliki resiliensi memiliki ketahanan fisik dan mental, dapat menangkal efek negatif stres, kemampuan beradaptasi untuk menghadapi perubahan serta menentukan keberhasilan individu dalam berhubungan dan berinteraksi dengan lingkungannya. Sehubungan dengan hal tersebut, pada literatur juga disampaikan bahwa resiliensi merupakan faktor dari *personal resources* yang juga mempengaruhi keterlibatan kerja (Schaufeli dan Bakker, 2004) yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Berkaitan dengan keterlibatan kerja guru, pada penelitian ini juga diketahui ada salah satu komponen dari *personal resources* yaitu *self efficacy* atau efikasi diri yang menjadi temuan penelitian. Efikasi diri dimaknai dengan keyakinan dan kepercayaan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan. Hal ini disampaikan oleh IY dan EA, meski mengajar anak berkebutuhan khusus merupakan pengalaman baru yang secara teoritis dan keilmuan mengajar ABK sama sekali tidak pernah diperoleh, IY dan EA yakin dan percaya bahwa mereka mampu mengajar anak berkebutuhan khusus. Sehubungan dengan hal tersebut, pada literatur disampaikan bahwa efikasi diri merupakan salah satu bagian dari *personal resources* yang ikut menjadi faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja seseorang terhadap pekerjaannya (Judge *et al.*, 2004 (dalam Bakker dan Demerouti, 2008). Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mempengaruhi persepsi guru terhadap keterlibatan siswa (Uden, *et al.*, 2013) dan diyakini memiliki minat dan keterlibatan yang tinggi serta performa lebih baik di lingkungan pekerjaannya (Bandura, 1997).

Proposisi I : Bila guru memiliki kemauan keras untuk belajar, memiliki resiliensi tinggi dan efikasi diri, maka dapat menunjukkan bahwa guru terlibat secara kognitif dan fisik dengan pekerjaannya

5.1.2. Proposisi Minor 2 : Keterlibatan Emosional (*Emosional Engagement*)

Atribut tema selanjutnya yang ada pada keterlibatan kerja guru dalam meningkatkan kinerja sekolah adalah keterlibatan emosional guru. Guru yang memiliki keterlibatan emosional pada pekerjaannya akan mencintai pekerjaannya, merasa senang, merasa puas sehingga mereka terinspirasi dan merasa bangga dengan pekerjaan (Klassen, Yerdelen dan Durksen, 2013). Temuan di lapangan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa keterlibatan emosional guru dibentuk oleh (1) passion, (2) bangga dan (2) pekerjaan menginspirasi.

Berdasarkan pengalaman yang dirasakan guru mengajar di sekolah inklusif, unsur pertama yang membentuk keterlibatan emosional guru yaitu *Passion*. Hal ini dibuktikan dari pernyataan-pernyataan informan DL, IY, BU dan DI yang mengungkapkan persetujuan mereka bahwa semangat, rasa bahagia dan suka cita dirasakan karena mereka bekerja sesuai dengan *passion* mereka yaitu mengajar. Tidak hanya itu, informan 3 atau EA juga mengungkapkan kerelaannya untuk mengesampingkan jumlah gaji atau imbalan yang diperoleh selama bekerja menjadi guru. Dari pernyataan yang diungkapkan informan diatas dapat diketahui bahwa semangat kerja yang mereka rasakan merupakan proyeksi dari hobi dan rasa cintanya terhadap pekerjaannya sebagai guru.

Sehubungan dengan hal tersebut, Guay (2008) menyatakan jika *passion* merupakan konsep yang penting untuk dipertimbangkan dalam dunia pendidikan khususnya jika melihat profesi guru yang menuntut untuk menginvestasikan waktu,

energi, dan hati mereka. Seseorang yang mencintai pekerjaannya akan siap merelakan waktu, pikiran, energi dan uang demi kegiatan yang dicintainya. Lebih dari itu, *passion* bukan hanya sekedar mencari apa yang menarik dan membuat guru tetap dalam profesinya, tapi juga apa yang membuat mereka senantiasa mencari cara yang lebih efektif untuk menjangkau siswa mereka dan menguasai keahlian mereka. Meski belum ada penelitian yang secara langsung menghubungkan antara *passion* dengan kinerja organisasi, namun bukti literatur cukup membuktikan jika *passion* guru menghasilkan sejumlah hasil adaptif baik secara intrapersonal seperti meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi *burn out*, menghadirkan emosi positif selama dan setelah menjalani pekerjaan, mempengaruhi keterlibatan guru serta secara interpersonal seperti meningkatkan hasil belajar siswa berdasarkan pengalaman yang dirasakan guru. Dengan begitu, *passion* guru dapat menjadi indikator yang perlu dipertimbangkan sekolah kaitannya dengan aktivitas manajemen sumber daya manusia guna menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Unsur kedua yaitu rasa bangga (*pride*). Sebelumnya, berdasarkan pengalaman guru sekolah inklusif mengungkapkan bahwa mereka bangga dengan pekerjaan yang dimilikinya. Sebagaimana pernyataan yang diungkapkan informan IDI dan BU berikut ini :

“Ada rasa bangga, bangga banget, maksudnya kayak kemarin ada siswa saya dr kelas 1 sama saya terus kls 6 dia lulus, ya mungkin hal ini tantangan juga bagi diri saya. Ketika kita bisa...eh anak ini ketika dia sudah bisa ada perkembangan nah kan ada kepuasan batin tersendiri” (Informan 4/IDI)

“Kalo saya sih bangga lah. Bangganya apa karena, oh saya terpilih mengani anak-anak seperti ini. Soalnya kan gak semua orang bisa menangani anak-anak berkebutuhan khusus. Ada perkembangan sedikit itu kita sangat puas sekali mbak rasanya” (Informan 5/BU)

Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa rasa bangga yang dirasakan informan merupakan ungkapan rasa puas, merasa pekerjaannya berarti dan sangat berharga secara emosional atau psikologis. Jika dilihat dari pekerjaannya, guru merupakan pekerjaan mulia yang mana seorang guru akan merasa bangga, puas dan merasa berhasil dalam tugasnya mendidik dan mengajar apabila diantara muridnya berprestasi. Pada literatur dijelaskan bahwa bangga pada pekerjaan merupakan asal muasal keterikatan karyawan akibat dari kepuasan individu terhadap organisasi dan digolongkan kedalam keterikatan karyawan secara emosional pada pekerjaannya (Kahn, 1990). Seseorang yang merasa bangga dengan pekerjaan akan mempunyai rasa kesetiaan (loyalitas) terhadap profesi dan *good will* untuk menjaga nama baik organisasi. Demikian ini berarti jika seseorang merasa bangga terhadap profesinya sebagai guru, maka tidak mudah baginya untuk meninggalkan profesi dan tempat dimana mereka bekerja.

Unsur ketiga yaitu pekerjaan menginspirasi. Sebelumnya, berdasarkan pengalaman guru mengajar di sekolah inklusif, guru merasa banyak manfaat positif yang diperoleh selama mengajar yang pada akhirnya menginspirasi kehidupan mereka menjadi lebih bermakna. Sebagaimana pernyataan yang diungkapkan informan IY dan EA berikut ini :

“Saya dulu sebelum ngajar ini, ngajar PGSD sifat saya gimana sih mahasiswa terus gak ada jiwa keibuannya sama sekali. Saya ngajar meskipun saya jadi guru SD tapi jiwa saya itu masih ya gimana ya mbak ya umur segitu jadi mulai dewasa tu dari sini dari inklusif. Kayak...opo yooo...manfaat banget gitu ngajar disini” (informan 2/IY)

“Saya punya suatu kebanggan sendiri karena saya punya rasa yang lebih kaya, mungkin kalo guru yang lain mungkin di siswanya agak aneh cuek cuekan tapi kan saya gabisa. Terus lainnya, saya lebih bersahaja, lebih kerasa sebagai bekal mendidik anak-anak, akhirnya meningkatkan rasa sukur saya, kepedulian terhadap sesama semakin meningkat, dan yang paling pokok lagi sebagai sangu (bekal) saya di

akhirat. Pokoknya olahan batin saya itu lebih kayak dan lebih meresapi” (Informan 3/EA)

Dari pernyataan informan tersebut dapat disimpulkan bahwa informan merasa bahwa pekerjaannya menginspirasi sehingga ada keterlibatan emosional yang dirasakan terhadap pekerjaannya. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa bahwa dari pekerjaannya tersimpan banyak makna atau nilai yang dapat menginspirasi dirinya seperti menjadi lebih sabar, bersyukur, perduli, dewasa dan hal ini juga sekaligus meningkatkan keterlibatan emosionalnya karena merasa terpuaskan secara sosial, spiritual dan psikologis oleh pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kahn (1990) yang mengungkapkan jika keterlibatan secara emosional karyawan dengan pekerjaannya merupakan hasil kepuasan individu pada pekerjaannya sehingga merasa terinspirasi, membuat guru lebih bahagia dan secara umum dapat meningkatkan kinerja individu (Avramenko, 2014)

Proposisi II : Bila guru merasa bangga dan merasa pekerjaannya menginspirasi maka dapat menunjukkan bahwa guru terlibat secara emosional dengan pekerjaannya.

5.1.3. Proposisi Minor 3 : Keterlibatan Sosial Guru Dengan Rekan Kerja (*social engagement with collageus*)

Atribut tema ketiga yang ada pada keterlibatan kerja guru dalam meningkatkan kinerja sekolah adalah keterlibatan sosial guru dengan rekan kerja. Guru yang memiliki keterlibatan sosial dengan rekan kerja akan terhubung dengan rekan kerja pada saat melakukan pekerjaan, seperti berhubungan baik dengan rekan kerja, memiliki kepedulian untuk saling membantu dan saling menghargai (Klassen, Yerdelen dan Durksen, 2013). Temuan di lapangan dalam penelitian ini

mengungkapkan bahwa keterlibatan sosial guru dengan rekan kerja terbentuk oleh : (1) Komunikasi, (2) Kepercayaan dengan rekan kerja, (3) Kepedulian untuk saling membantu

Unsur pertama yaitu, Komunikasi. Sebelumnya, berdasarkan pernyataan informan penelitian diketahui bahwa guru-guru di sekolah SD Negeri Summersari 1 Malang membiasakan diri untuk selalu melakukan *sharing* atau diskusi mengenai kegiatan belajar ABK, persiapan materi pembelajaran dan perkembangan belajar ABK, baik diantara Guru Kelas, Guru Pendamping Khusus (GPK) dan dengan *shadow teacher*. Hal ini dilakukan atas kesadaran semua guru melihat pentingnya membangun komunikasi atau hubungan yang baik sesama guru demi tercapainya pembelajaran optimal di sekolah, khususnya bagi perkembangan belajar ABK. Disisi lain, dari hasil penelitian juga diketahui bahwa menurut IY, EA dan BU selama mengajar di sekolah tersebut, *crash* atau *miss communication* diantara guru mengenai metode belajar, penilaian, penyediaan lembar belajar dan penanganan anak yang terbilang cukup sering terjadi. Meskipun tindakan prefentif, represif dan persuasif sudah dilakukan menurut beberapa keterangan guru, sampai saat ini *miss communication* masih sering terjadi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan sosial atau komunikasi yang terjalin diantara sesama guru di SD Negeri Summersari 1 Malang kurang berjalan dengan baik, akibatnya terdapat tumpang tindih tanggung jawab pekerjaan diantara Guru Kelas, Guru Pendamping Khusus (GPK) dan *shadow teacher* yang pada akhirnya membuat kondisi lingkungan kerja menjadi kurang nyaman dan mengurangi produktivitas kerja.

Sehubungan dengan hal tersebut, membangun komunikasi dengan rekan kerja merupakan bagian penting dalam pencapaian kinerja organisasi yang perlu mendapat perhatian khusus dari pimpinan yang dalam hal ini adalah kepala sekolah.

Diketahui bahwa, rekan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam lingkungan kerja yang bersifat jangka panjang sehingga menjalin hubungan dengan rekan kerja baik dengan atasan, bawahan ataupun sesama rekan kerja adalah sebuah keharusan. Untuk membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maka guru harus mengetahui bagaimana cara berkomunikasi secara suportif untuk membangun rasa saling percaya, saling mendukung diantara sesama rekan kerja yang hasilnya dapat meningkatkan kinerja personal maupun kinerja organisasi secara keseluruhan (Wood, 2010).

Unsur kedua yaitu, Kepercayaan dengan rekan kerja. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa IY dan BU merasa jika ada beberapa rekan kerja yang dirasa kurang percaya kepada pekerjaan yang mereka lakukan, terbukti dari adanya *gap* atau kesenjangan perlakuan yang dirasakan IY dan BU selama mengajar di sekolah tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut, membangun kepercayaan (*Trust*) dengan rekan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting karena jika sebuah *trust* sudah terbentuk maka akan memberikan keuntungan positif yang berkelanjutan bagi organisasi untuk meningkatkan hubungan interpersonal dan keterlibatan sosial dengan rekan kerja (Klassen, Yerdelen dan Durksen, 2013). Hal ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan Colquitt *et al* (2007) dimana karyawan akan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerjanya apabila terdapat fondasi hubungan yang didasari rasa percaya (*Trust*), tujuan bersama dan pertemanan yang erat dalam jangka waktu yang lama. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Trust* adalah elemen yang memegang peran penting dalam organisasi yang mana ketika *trust* sudah terbentuk maka dapat memunculkan sikap-sikap positif lainnya dalam hubungan dengan rekan kerja dan bekerja dengan kolega dapat meningkatkan kinerja untuk kepentingan organisasi (Angundaru, et al., 2016).

Unsur ketiga yaitu, Kepedulian untuk saling membantu. Sebelumnya berdasarkan temuan penelitian menurut DL, IY, IDI dan DI mengungkapkan bahwa tidak semua guru merasa bahwa rekan kerja mereka memiliki kepedulian untuk saling membantu, ada beberapa guru yang cuek, tidak aktif bertanya mengenai perkembangan murid (IY) dan terkesan menyerahkan tanggung jawab ABK sepenuhnya kepada *shadow teacher* yang seharusnya tanggung jawab tersebut ditanggung oleh semua pihak (DI).. Sehubungan dengan hal tersebut, perilaku kepedulian untuk saling membantu rekan kerja juga dapat dikategorikan bahwa seseorang terlibat secara sosial dengan rekan kerjanya (Klassen, Yerdelen dan Durksen, 2013) dimana ketika guru mempunyai rasa saling membantu yang tinggi sesama rekan kerja, maka hal ini akan berdampak baik bagi kinerja organisasinya.

Proposisi III : Bila guru mampu membangun komunikasi yang baik, saling percaya dan memiliki kepedulian untuk saling membantu dengan rekan kerja maka dapat menunjukkan bahwa guru terlibat secara sosial dengan rekan kerja dan pekerjaannya

5.1.4. Proposisi Minor 4 : Keterlibatan Sosial Guru Dengan Siswa (*Social engagement with collageus*)

Atribut tema keempat yang ada pada keterlibatan kerja guru dalam meningkatkan kinerja sekolah adalah keterlibatan sosial guru dengan siswa. Guru yang memiliki keterlibatan sosial dengan siswa akan memiliki kepedulian, bersikap hangat dan menyayangi anak didiknya (Klassen, Yerdelen dan Durksen, 2013). Temuan di lapangan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa keterlibatan sosial guru dengan siswa terbentuk oleh : (1) Kompetensi Pedagogik dan (2) Kompetensi Sosial.

Sebelumnya, berdasarkan temuan penelitian di lapangan mengungkapkan bahwa masing-masing guru yang mengajar di sekolah inklusif SD Negeri Sumber Sari 1 Malang memiliki keterlibatan sosial dengan siswa mereka. Hal ini terbukti dari hasil wawancara yang sudah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa masing-masing guru memiliki kepedulian yang terrepresentasikan dari cara membangun hubungan sosial dengan siswa dan cara guru mengajar anak berkebutuhan khusus. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan beberapa guru berikut ini :

“Kuncinya itu sabar, harus ngerti kondisi anak kalo gak sabar kita emosi pembelajaran gak akan masuk terus kita menyesuaikan materi, ya kerjain latihan soal dan menjelaskan berulang-ulang. Pernah yang autis itu saya menerapkan pembelajaran dengan membentuk tim bermain, ada 5 anak ada cowoknya ada ceweknya biar gak selalu sama shadownya. Pokoknya baik buruknya anak kita tetep kasi motivasi kita nasehatin” (Informan 2/IY)

“kebetulan saya itu kalo istirahat jarang keluar, nah disitu saya ajak ngobrol anak-anak, terus saya juga selalu kasi pengertian, terhadap temennya ABK harus gimana. Biasanya saya juga ajak mereka relaksasi, seperti hypoterapi untuk mengolah batinnya, belajar diluar, bercerita gitu sih mba. Untuk memotivasi siswa saya belajar, disini saya kasi reward kepada anak-anak agar lebih peduli. Reward itu saya berikan ada 2 macam, membaca dan siapa yg paling bisa mendekati dan membantu ABK. Terus kalo ABK gitu saya kasi pujian” (Informan 3/EA)

“Jadi intinya membentuk kepatuhan anak, ketika kepatuhan sudah terbentuk, maka akan lebih mudah memberikan materi akademik. Kalau untuk materinya sendiri kita bikin kurikulum individual yang berbeda dengan regular, kebanyakan materinya lebih fokus ke interaksi sosial, komunikasi dan motorik2nya. Mereka juga tetep mengikuti pembelajaran seperti siswa regular kok, mengerjakan buku terus kita sebagai shadow menyerdehanakan kalimat yang mungkin susah dipahami seperti itu. Terus kalau kita memotivasi anak berkebutuhan khusus kebanyakan kita pakai reward. Jadi ada reward secara langsung dan reward secara tertunda, bentuknya kalau langsung itu pujian untuk memotivasi anak dalam pembelajaran. Tapi kalo reward tertunda biasanya kerjasama dengan orangtua misal mainan” (Informan 5/BU)

Dari pernyataan informan diatas menunjukkan bahwa masing-masing guru memahami metode pengajaran, memiliki kemampuan memahami karakter peserta didik dalam proses pembelajaran, berusaha menciptakan lingkungan yang hangat, nyaman dan mengakomodasikan semua siswa tanpa diskriminasi. Meskipun berdasarkan hasil wawancara dari salah satu guru mengungkapkan bahwa ada juga guru yang kurang peduli dengan siswanya (DI, 2019) tapi dapat disimpulkan bahwa semua guru memiliki kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial yang menjadi bekal mereka membangun keterlibatan sosial dengan semua siswanya.

Sehubungan dengan hal tersebut, dukungan teoritis juga disampaikan bahwa untuk mencapai tujuan, organisasi dituntut mempunyai karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi. Demikian juga sekolah sebagai organisasi non profit perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi diluar intelektual tapi juga sosial karena keterlibatan sosial guru dengan siswa memiliki dampak positif dengan prestasi akademik siswa (klusmann, *et al.*, 2016) dan output sekolah (Uden, *et al.*, 2013). Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa *self efficacy* atau efikasi guru memiliki peran dalam mempengaruhi persepsi guru terhadap hasil pembelajaran siswa (Uden, *et al.*, 2013), oleh sebab itu guru harus memiliki efikasi diri atau percaya dan yakin bahwa mereka memiliki kompetensi tertentu, sehingga keterlibatan kerja dan kinerja sekolah dapat tercipta secara berkesinambungan.

Proposisi IV : Bila guru memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan efikasi diri yang tinggi maka dapat menunjukkan bahwa guru terlibat secara sosial dengan siswa dan pekerjaannya

5.1.5. Proposisi Minor 5 : Kinerja Sekolah

Unsur kelima adalah kinerja sekolah. Temuan di lapangan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa kinerja sekolah terbentuk oleh : (1) fasilitas, (2) kerjasama antar guru (3) dukungan pimpinan (4) pelatihan dan (5) dukungan orang tua

Unsur pertama yaitu, fasilitas sekolah. Sebelumnya, berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa lingkungan sekolah sudah cukup nyaman bagi guru dan siswa untuk melangsungkan proses belajar mengajar yang kondusif. Hanya saja ada beberapa fasilitas yang belum maksimal penggunaannya misalnya ruang sumber/lab bagi anak berkebutuhan khusus. Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa beberapa guru yang menjadi informan penelitian merasa bahwa fasilitas belajar masih lebih diperuntukkan bagi siswa reguler dibanding siswa berkebutuhan khusus sehingga diperlukan perbaikan, penambahan dan perhatian khusus terhadap fasilitas belajar bagi siswa berkebutuhan di sekolah inklusif. Fasilitas sekolah inklusif mengacu pada sarana dan prasarana yang bersifat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Pada umumnya, sarana dan prasarana sekolah inklusif sama dengan yang terdapat di sekolah umum lainnya, hanya saja sekolah harus menyesuaikan sarana prasarana dan media pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dari anak berkebutuhan khusus di sekolah tersebut (Garnida, 2015).

Unsur kedua yaitu, kerjasama antar guru. Dari hasil penelitian diketahui bahwa, hubungan sosial guru dengan rekan kerja terbilang belum sepenuhnya berjalan akrab (*intimacy*) karena masih ada beberapa rekan kerja yang kurang peduli untuk saling membantu. Rekan kerja yang ada di sekolah inklusif terdiri dari guru kelas, guru pendamping khusus dan *shadow teacher*, dimana ketiganya memiliki tanggung jawab yang saling berkaitan sehingga harus saling berkerjasama untuk menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif bagi semua siswa. Pada dasarnya

rekan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan rasa percaya diri seseorang untuk mencapai hasil yang maksimal disetiap pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja.

Mengacu pada unsur ketiga yaitu dukungan kepala sekolah, dari hasil penelitian ditemukan bahwa mayoritas guru yang menjadi informan penelitian ini merasa dukungan kepala sekolah kurang dirasakan bawahannya. Sehubungan dengan hal tersebut, dari hasil wawancara dengan kepala sekolah diketahui bahwa kepala sekolah selalu melakukan *briefing* dengan guru-guru sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai. Namun jika dilihat dari prespektif guru, guru memiliki harapan lebih diluar *reward* secara finansial, seperti misalnya support dan pujian. Sehubungan dengan hal tersebut, dukungan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat membangun keterlibatan kerja guru terkait pekerjaan, yang mana hadirnya persepsi guru yang mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja dan kepala sekolah akan membuat guru merasa berharga dan dianggap untuk dapat bekerja memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Arifin, *et al.*, (2014) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja dan kinerja guru.

Unsur keempat, yaitu pelatihan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan selalu dilakukan baik ditingkat gugus, kecamatan maupun pemerintah kota. Biasanya sekolah akan mengirim salah satu perwakilan yaitu GPK dalam pelatihan tersebut. Menurut DL dan IY sebagai guru GPK, pelatihan yang diberikan sangat bermanfaat dan mereka sangat senang dengan pelatihan yang diberikan. Tetapi sebaliknya, bagi EA sebagai salah satu guru senior, pelatihan yang diberikan dinilai tidak adil karena tidak mengikutsertakan guru regular yang mana seharusnya guru kelas juga dilibatkan didalam pelatihan karena pada pelaksanaannya anak berkebutuhan khusus lebih

banyak bersama guru kelas. Kesempatan belajar atau pelatihan merupakan salah satu hal efektif yang dapat menjadi faktor dalam meningkatkan *engagement* guru (Merry, 2014), sehingga dalam hal ini pelatihan efektif dan efisien perlu lebih ditekankan tidak hanya terbatas pada GPK tetapi juga guru kelas.

Unsur kelima yaitu, dukungan orang tua. Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan dengan kepala sekolah, diketahui bahwa suksesnya kegiatan dan prestasi sekolah tidak lepas dari keterlibatan orang tua siswa (DW, 2019). Orang tua siswa di sekolah tersebut dinilai kooptif untuk bekerja sama dengan sekolah karena selalu mendukung baik secara finansial maupun non finansial setiap kegiatan yang dilakukan sekolah. Sehubungan dengan hal tersebut, dari hasil wawancara dengan orang tua siswa, diketahui bahwa orang tua cukup senang karena selalu dilibatkan dalam kegiatan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa orang tua dari siswa yang bersekolah di SD Negeri Sumbersari 1 tidak menyerahkan tanggung jawab sepenuhnya kepada sekolah dan guru, sekaligus menandakan keberhasilan kerjasama antara sekolah dengan orangtua siswa.

Proposisi V : Bila sekolah didukung fasilitas yang lengkap, kerjasama antar guru, dukungan pimpinan, pelatihan dan dukungan orang tua maka kinerja sekolah akan tercapai.

5.2. Proposisi dan Proposisi Mayor

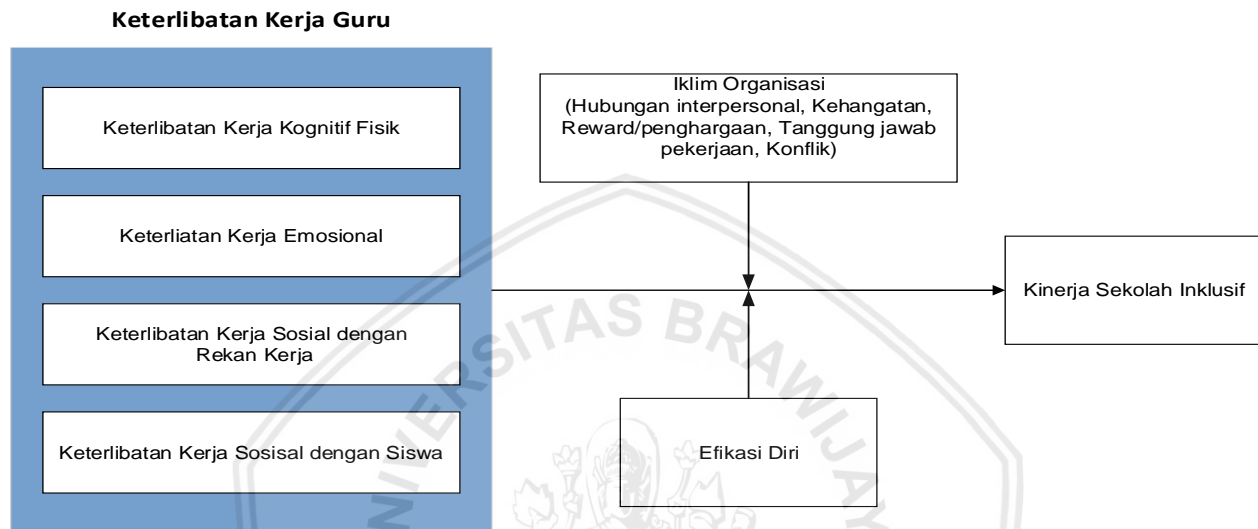
Berdasarkan kajian yang telah diuraikan pada masing-masing tema sebelumnya, diperoleh proposisi-proposisi minor sebagai berikut :

- P1 :** *Bila guru memiliki kemauan keras untuk belajar, memiliki resiliensi tinggi dan efikasi diri , maka dapat menunjukkan bahwa guru terlibat secara kognitif dan fisik dengan pekerjaannya*
- P2 :** *Bila guru merasa bangga dan merasa pekerjaannya menginspirasi maka dapat menunjukkan bahwa guru terlibat secara emosional dengan pekerjaannya.*
- P3 :** *Bila guru mampu membangun komunikasi yang baik, saling percaya dan memiliki kepedulian untuk saling membantu dengan rekan kerja maka dapat menunjukkan bahwa guru terlibat secara sosial dengan rekan kerja dan pekerjaannya*
- P4 :** *Bila guru memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan efikasi diri yang tinggi maka dapat menunjukkan bahwa guru terlibat secara sosial dengan siswa dan pekerjaannya*
- P5 :** *Bila sekolah didukung fasilitas yang lengkap, terdapat kerjasama antar guru, dukungan pimpinan, pelatihan dan dukungan orang tua maka kinerja sekolah akan tercapai*

Selanjutnya, dari lima proposisi diatas diperoleh proposisi mayor yang disusun berdasarkan sudut pandang holistik atau menyeluruh, yaitu : *“Efikasi diri dan iklim organisasi dapat menjadi faktor pendukung terciptanya keterlibatan kerja guru, guna mencapai high performance bagi sekolah inklusif”*.

Dari proposisi minor dan mayor, diperoleh temuan penelitian yang dapat divisualisasikan sebagai berikut :

Gambar 4.8
Temuan Penelitian



Sumber : Temuan Peneliti, 2019

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa iklim organisasi Efikasi diri merupakan dua faktor yang dapat membangun terciptanya keterlibatan kerja dan berdampak pada kinerja sekolah inklusif. Iklim organisasi sekolah menjadi temuan pada penelitian ini karena Iklim organisasi telah menjadi sesuatu yang penting dalam menciptakan keterlibatan kerja guru. Hal ini seperti yang diungkapkan dalam kajian literatur, dimana Iklim organisasi merupakan bagian dari *job resources* yang dapat berpotensi menurunkan dampak dari *job demand* dan memiliki dampak pada keterlibatan kerja (Bakker dan Demerouti, 2008) serta memiliki kaitan dengan

keberhasilan organisasi karena mempengaruhi sikap, nilai, kepercayaan karyawan (Damoe, *et al.*, 2017).

Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai konstruk dari sekumpulan aspek seperti : organisasi kerja, relasi, kerja sama, penghargaan, jam kerja, keseimbangan kehidupan kerja, otonomi, partisipasi, inovasi dan keterikatan terhadap pekerjaan. Sehubungan dengan hal tersebut, keadaan iklim organisasi yang ada di sekolah inklusif SD Negeri Sumbersari 1 Malang dapat dikatakan kondusif tapi masih membutuhkan banyak perhatian, khususnya mengenai hubungan personal dan kerja sama antara sesama guru dan kepala sekolah, sikap saling membantu, berbagi pengetahuan, saling menghargai, *feedback* kerja yang sesuai, kesempatan yang sama untuk belajar dan koordinasi pekerjaan yang baik antara sesama rekan kerja perlu lebih ditekankan untuk merangkul dan membangun keterlibatan guru disana.

Penelitian yang berkaitan dengan iklim organisasi dan keterlibatan kerja dalam mencapai kinerja sekolah telah dilakukan sebelumnya, misalnya pada penelitian Koch (2013), Chaudhary, *et al.*, (2014) dan Astika dan Saptoto (2016). Namun terdapat perbedaan antara temuan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, yaitu terletak pada indikator iklim organisasi yang mengacu pada hubungan interpersonal dan kehangatan (hubungan baik antara sesama rekan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang bersahabat), *reward*, dukungan atau *support* (perasaan saling menolong, peduli dengan rekan kerja, pemimpin peduli dengan bawahan), tanggung jawab pekerjaan, konflik.

Temuan penting kedua dari penelitian ini yaitu efikasi diri atau *self efficacy*, merupakan bagian dari *personal resource* yang dapat bekerja sebagai modal membangun keterlibatan kerja (Schaufeli dan Bakker, 2004) dan (Kulophas *et al* (2018). Guru yang memiliki efikasi diri atau keyakinan atas kemampuan diri

menyelesaikan pekerjaannya akan mempengaruhi persepsi guru untuk terlibat dengan siswa mereka (Uden, *et al.*, 2013) dan diyakini memiliki minat dan keterlibatan yang tinggi serta performa lebih baik di lingkungan pekerjaannya (Bandura, 1997). Dari penelitian ini, diketahui bahwa mayoritas guru yang bekerja di sekolah tersebut memiliki efikasi diri yang cukup baik, terutama terlihat dari guru yang memiliki pengalaman mengajar cukup lama, memiliki pendidikan sesuai atau pernah mendapat pelatihan mengenai cara penanganan anak berkebutuhan khusus.

Dilihat dari aspek demografi, sebagian besar guru sudah cukup lama mengajar dan berlatar belakang pendidikan sarjana atau pernah mendapat pelatihan tentang penanganan anak berkebutuhan khusus, dengan latar belakang pendidikan atau pelatihan yang ditempuh tersebut guru telah mendapatkan pengetahuan, pemahaman dan pengalaman terintegrasi menjadi keterampilan dan keyakinan dalam diri seorang guru bahwa dirinya mampu memberikan hal terbaik untuk pekerjaannya dan siswanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Bandura (1997) yang mengungkapkan jika salah satu pembentuk efikasi diri seseorang adalah pengalaman yang memberikan perasaan keberhasilan dan kegagalan pada diri seseorang. Dimana pengalaman tersebut akan membentuk harapan-harapan ketika seseorang menghadapi situasi baru dan hal itu sangat mempengaruhi *self efficacy* seseorang. Penelitian tentang efikasi diri dan keterlibatan kerja sudah pernah dilakukan sebelumnya, namun jumlahnya belum terlalu banyak. Misalnya pada penelitian Simbula, *et al.*, (2011), yang menyatakan jika efikasi diri memiliki efek jangka pendek dan jangka panjang pada keterlibatan kerja.

Pada penelitian ini menggunakan dimensi keterlibatan kerja yang sama digunakan pada penelitian sebelumnya, yaitu Klassen, *et al.*, (2013). Adapun perbedaan temuan dari keterlibatan kerja guru pada penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya, yaitu terletak pada indikator dari keterlibatan kerja guru yang ditemukan di SD Negeri Sumber Sari 1 Malang. Pada penelitian ini (1) keterlibatan kognitif fisik terdiri dari sejauh mana guru memiliki kemauan belajar dan tingkat resiliensi yang tinggi ; (2) keterlibatan kerja emosional akan terdorong ketika seseorang bekerja sesuai dengan *passion*nya ; (3) keterlibatan kerja sosial dengan rekan kerja akan terjalin jika terdapat komunikasi yang baik dan adanya rasa percaya antar guru yang satu dengan yang lain ; (4) keterlibatan kerja sosial dengan siswa akan terjalin jika guru memiliki kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial yang baik.

5.3. Implikasi Penelitian

Hasil akhir dari setiap penelitian diharapkan dapat memberikan implikasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka implikasi penelitian ini terbagi menjadi implikasi teoritis dan implikasi praktis.

5.3.1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat konsep keterlibatan kerja guru yang terdapat pada organisasi non profit (publik), khususnya lembaga pendidikan inklusif di SD Negeri Sumber Sari 1 Malang untuk meningkatkan kinerja sekolah, sehingga dapat berkontribusi menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia yang ada didalam organisasi non profit. Penelitian ini juga sekaligus dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi teori keterlibatan kerja guru.

5.3.2. Implikasi Praktik

Penelitian ini dapat memberikan bahan masukan bagi sekolah inklusif, khususnya kepala sekolah mengenai pentingnya membangun keterlibatan kerja guru untuk membantu sekolah inklusif mencapai *high performance*. Seperti membuat guru menjadi lebih bangga dengan pekerjaannya, memberikan dukungan moril (semangat dan perhatian) kepada guru selama mengerjakan aktivitasnya, membuat guru merasa betah selama berada di sekolah dengan cara melibatkan semua guru tak terkecuali bagi *shadow teacher* dalam berbagai kegiatan dan pengambilan keputusan terkait sistem pengajaran anak berkebutuhan khusus di sekolah, karena guru yang merasa kehadirannya dapat memberikan manfaat dan dianggap berarti bagi organisasi dapat semakin melibatkan perannya.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian kali ini tentu memiliki keterbatasan. Secara keseluruhan, keterbatasan penelitian ini terdapat pada waktu pelaksanaan penelitian, sehingga tidak menutup kemungkinan hasil dari penelitian ini belum sepenuhnya mengungkapkan pengalaman keterlibatan kerja semua guru dalam sekolah inklusif secara mendalam.

Kedua, keterbatasan penelitian terletak pada input informasi yang diberikan narasumber, dimana beberapa informan yang menjadi narasumber dalam penelitian ini memiliki masa kerja yang singkat di sekolah inklusif sehingga informasi mengenai pengalaman keterlibatan kerja mereka belum bisa diungkap secara maksimal.

Ketiga, keterbatasan penelitian ini juga terletak pada hasil dari penelitian yang mana perlu diketahui bahwa keterlibatan kerja bersifat fluktuatif dari waktu ke waktu dan penelitian ini tidak mengikutsertakan efektivitas mengajar serta prestasi siswa sebagai ukuran hasil



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa keterlibatan kerja guru sekolah inklusif di SD Negeri Sumbersari 1 Malang dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja guru terbentuk oleh keterlibatan kognitif fisik, keterlibatan emosional, keterlibatan sosial guru dengan rekan kerja dan keterlibatan sosial guru dengan siswa.

Keterlibatan kerja guru dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sekolah secara keseluruhan, jika setiap guru yang terlibat dalam sekolah inklusif memiliki efikasi diri (*self efficacy*), guru yang memiliki efikasi diri akan lebih terlibat dalam pekerjaannya karena keyakinan yang dimiliki dapat menjadi motivasi intrinsik yang memiliki pengaruh pada kinerja seorang guru yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi pada kinerja sekolah. Sementara itu, untuk membangun keterlibatan kerja guru SD Negeri Sumbersari 1, maka sekolah perlu menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif dan menyenangkan bagi semua warga sekolah. Lingkungan kerja dan perlakuan yang diterima guru dari lingkungan sosial sekolah baik dari kepemimpinan kepala sekolah dan rekan kerja memegang peran penting dalam mempengaruhi guru terlibat dan menyelesaikan pekerjaannya.

6.2. Saran

Berdasarkan pelaksanaan penelitian dan kesimpulan di atas, maka pelaksana peneliti memberikan beberapa usulan, yaitu :

1. Bagi sekolah, pelaksana peneliti memberikan masukan untuk kepala sekolah agar dapat meningkatkan komunikasi interpersonal dengan semua guru. Karena dengan adanya hubungan interpersonal yang akrab antara kepala sekolah dan guru, akan lebih mudah bagi kepala sekolah untuk merangkul guru, memahami guru, mudah dalam memberikan arahan sekaligus dapat memperbaiki kinerja guru yang rendah melalui pelatihan.
2. Sebaiknya guru-guru tidak terlalu dibebankan pada urusan administrasi karena dapat mengurangi fokus atau konsentrasi guru dalam mendidik murid di sekolah. Terlepas dari tanggung jawab guru, keberhasilan sekolah inklusif merupakan tanggung jawab bersama yang membutuhkan kerja sama antara sekolah, orangtua dan pemerintah.
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan memeriksa konsep *keterlibatan kerja* guru pada konteks perusahaan non profit (publik), dapat memberikan pengetahuan yang lebih luas tentang pengembangan *keterlibatan kerja* sebagai kunci keberhasilan organisasi publik dari aspek manajemen sumber daya manusia. Sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas kajian penelitian *keterlibatan kerja* di sektor organisasi non profit karena selama ini *keterlibatan kerja* identik dengan penelitian di sektor bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrect, S. L., 2010. Handbook of Employee Engagement, Perspective, Issues, Research and Practice. *New Horizon in Management* .
- Angundaru, G., Lubogoyi, B. & Bagire, V., 2016. Human Resource Practices and Teacher Engagement in the Rural setting of Ugandan Schools. *DBA Africa Management Review*, 6(1), pp. 44-56.
- Arifin, F., Troena, E. A., Djumahir & Rahayu, M., 2014. Organizational Culture, Transformational Leadership, Work Engagement and Teacher's Performance : Test of a Model. *International Journal of Education and Research*, 2(1).
- Astika, N. F. L. & Saptoto, R., 2016. Perna Resiliensi dan Iklim Organisasi terhadap Work Engagement. *Gadjah Mada Journal Of Psychology*, 2(1), pp. 38-47.
- Atmaja, J. R., 2018. *Pendidikan dan Bimbingan Anak Berkebutuhan Khusus*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Avramenko, A., 2014. Inspiration at work: is it an oxymoron?. *Baltic Journal of Management*, 9(1), pp. 113-129.
- Baedowi, A., 2015. *Potret Pendidikan Kita*. Jakarta: Pustaka Alvabert.
- Bakker, A. B. & Bal, P. M., 2010. Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Volume 83, p. 89–206.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E., 2008. Towards a Model of Work Engagement. *Emerald Insight; Career Development International*, 13(3), pp. 209-233.
- Bakker, A. B. & Leiter, M., 2010. *Work Engagement: A Handbook off Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. & Schaufeli, 2008. Positive Organizational Behaviour : Engaged Employee In Flourishing Organizations. *Journal of Organizational Behaviour*, Volume 147-154, p. 29.
- Balaboniene, I. & Vecerskiene, G., 2015. TheAspects ofPerformanceMeasurement inPublicSector Organization. *Social and Behavioral Sciences*, Volume 213, pp. 314-320.
- Bandura, A., 1997. *Self Efficacy: unifying theory of behaviour the excercise of control*. New York: Free Man.

- Banihani, M., Lewis, P. & Syed, J., 2013. Is Work Engagement Gendered ?. *Gender In Management : An International Journal*, 28(7), pp. 400-423.
- Barnes, D. C., Collier, F. E. & Robinson, S., 2013. Customer Delight and Work Engagement. *Emerald Insight: Journal of Service Marketing*, 28(5), pp. 380-390.
- Beritajatim.com, 2016. *Sekolah Inklusi di Kota Kediri Kekurangan Guru Pendidik Khusus*. [Online] Available at: http://m.beritajatim.com/pendidikan_kesehatan/283866/sekolah_inklusi_di_kota_kediri_kekurangan_guru_pendidik_khusus.html [Diakses Monday March 2018].
- Budiyanto, 2017. *Pengantar Pendidikan Inklusif Berbasis Budaya Lokal*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chai, N., 2009. *Sustainability Performance Evaluation System in Government*. London: Springer Science.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S. & Barua, M. K., 2014. Organizational climate, climate strength and work engagement. *Social and Behavioral Sciences*, p. 291 – 303.
- Chummar, S., Singh, P. & Ezzedeen, S. R., 2019. Exploring the differential impact of work passion on life satisfaction and job performance via the work–family interface. *Personal Review*, 48(5), pp. 1100-1119.
- Cipkin, G. & Rizza, F. T., 2003. The attitude of teachers on inclusion. *Journal of Education*.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A. & LePine, J. A., 2007. Trust, Trustworthiness, and Trust Propensity: A Meta-Analytic Test of Their Unique Relationships With Risk Taking and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), p. 909–927.
- Creswell, J. W., 2014. *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset : Memilih di antara lima pendekatan*. 3 penyunt. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Damoe, F. M. A., Hamid, K. & Sharif, M., 2017. The mediating effect of organizational climate on the relationship between HRM practices and HR outcomes in outcomes in. *Journal of Management Development*, 36(5), pp. 626-623.
- Direktorat Pembinaan SLB, 2007. *Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif*, Jakarta: s.n.

- Eva, N., 2015. *Psikologi Anak Berkebutuhan Khusus*. Malang: Fakultas Pendidikan Psikologi (FPPsi) Universitas Negeri Malang.
- Evins, A. E., 2015. The Effects of Inclusion Classrooms on Students with and Without Developmental Disabilities: Teachers' Perspectives on the Social, Emotional, and Behavioral Development of All Students in Inclusion Classrooms. pp. 10-34.
- Fadhli, A., 2013. *Buku Pintar Kesehatan Anak*. Yogyakarta: Pustaka Anggrek.
- Forlin, C., Kawai, N. & Higuchi, S., 2015. Educational reform in Japan towards inclusion: are we training teachers for success?. *International Journal of Inclusive Education*, 19(3), p. 314–331.
- Garnida, D., 2015. *Pengantar Pendidikan Inklusif*. Bandung: Refika Aditama.
- Guay, F., 2008. The Role of Passion for Teaching in Intrapersonal and Interpersonal Outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), p. 977–987.
- Hammond, H. & Ingalls, L., 2003. Teachers' Attitudes Toward Inclusion: Survey Results from Elementary School Teachers in Three Southwestern Rural School Districts. *Rural Special Education Quarterly*, pp. 1-7.
- Haris, I., 2016. *Indeks Kinerja Sekolah*. Pertama penyunt. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Heiman, 2004. Teacher coping with changes : including student with disabilities in mainstream classes. *international journal of spesial education*, 19(2).
- Hoy, K. W. & Miskel, 2001. *Educational Administration, Theory, Research and Practice*. North America: Mc Graw–Hill.
- Hudha, A., Moh.Efendi & Moh.Efendi, 2015. Penatalaksanaan Stress Akibat Kerja Guru Pendidikan Khusus Pada Sekolah Penyelenggara Sekolah Inklusif. *Journal Education Universitas Muhammadiyah Malang*, pp. 34-44.
- Indonesiainvestmen, 2015. *Bisnis di Indonesia: Investasi Bertumbuh namun Hambatan Pantang Mundur*. [Online] Available at: <https://www.indonesia-investments.com/id/bisnis/kolom-bisnis/bisnis-di-indonesia-investasi-bertumbuh-namun-hambatan-pantang-mundur/item5707?searchstring=fdi> [Diakses 6 July 2019].
- Jamaris, M., 2018. *Anak Berkebutuhan Khusus : Profil, Asesmen dan Pelayanan Pendidikan*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Jordana, A., Schwartz, E. & McGhie-Richmond, D., 2009. Preparing teachers for inclusive classrooms. *Teaching and Teacher Education*, p. 535–542536.
- Kahn, W. A., 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), pp. 692-724.
- Kebudayaan, Kementrian Pendidikan dan, 2017. *Sekolah Inklusi dan Pembangunan SLB Dukung Pendidikan Inklusi*. [Online] Available at: <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2017/02/sekolah-inklusi-dan-pembangunan-slb-dukung-pendidikan-inklusi> [Diakses Sunday March 2017].
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2004. *UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan*. [Online] Available at: <http://jdih.kemdikbud.go.id/new/public/produkhukum> [Diakses Sunday March 2018].
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016. *Gambaran Sekolah Inklusif di Indonesia : Tinjauan Sekolah Menengah Pertama*, Jakarta: Publik.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2017. *Ikhtisar Data Pendidikan Tahun 2016/2017*, Jakarta: Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan.
- Keye, M. D. & Pidgeon, A. M., 2013. An Investigation of the Relationship between Resilience, Mindfulness, and Academic Self-Efficacy. *Open Journal of Social Sciences*, 1(6), pp. 1-4.
- Klassen, R. M. et al., 2012. Teachers' Engagement at Work: An International Validation Study. *THE JOURNAL OF EXPERIMENTAL EDUCATION*, 80(4), p. 317–337.
- Klassen, R. M., Yerdelen, S. & Durksen, T. L., 2013. Measuring Teacher Engagement: Development of the Engaged Teachers Scale (ETS). *Frontline Learning Research*, pp. 33-52.
- Koch, T. C., 2013. Organisational climate and its effect on job engagement: Exploring the mediating effect of employees' level of job satisfaction. *Dissertation*.
- Komang, A. I., 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kulophas, D., Hallinger, P., Ruengtrakul, A. & Wongwanich, S., 2018. Exploring the effects of authentic leadership on academic optimism and teacher engagement in Thailand. *International Journal of Educational Management*, pp. 1-30.
- Kulophas, D., Ruengtrakul, A. & Wongwanich, S., 2015. The Relationships Among Authentic Leadership, Teachers' Work Engagement, Academic Optimism And

School Size As Moderator: A Conceptual Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, p. 2554 – 2558.

Kumar, A., 2016. Exploring the Teachers' Attitudes Towards Inclusive Education System: A Study of Indian Teachers. *Journal of Education and Practice*, 7(34), pp. 1-4.

Lee, F. L. M., Yeung, A. S., Tracey, D. & Barker, K., 2014. What predicts teachers' acceptance of students with special educational needs in kindergarten?. *Australian Journal and Developmental Psychology*, Volume 14, pp. 60-70.

Luthans, F. & Peterson, S., 2002. Employee Engagement and Manager Self Efficacy: Implications for managerial effectiveness and development. *Journal Management Development*, 21(5), pp. 376-387.

MacLeod, D. & Clarke, N., 2009. *Engaging for Success : enhancing performance through employee engagement*, London: Department for Business Innovation and Skills, Crown Copyright.

Makinen, M., 2013. Becoming engaged in inclusive practices : Narrative reflections on teaching as descriptors of teacher's work engagement. *Teaching and Teacher Education*, pp. 1-11.

Mangkunegara, A. P., 2005. *Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangunsong, F., 2009. *Psikologi dan Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P., 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, Volume 52, pp. 397-422.

Mbwambo, A. B., 2015. Teachers attitudes towards inclusive education in regular primary schools in Tanzania. pp. 1-105.

Merry, J., 2014. Trends in global engagement: Where do Organizations need to focus attention. *Emerald Insight: Strategic HR Review*, 13(1), pp. 24-31.

Moleong, L. J., 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi penyunt. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Neuman, L. W., 2104. *Social Research Methods : Qualitative and Quantitative Approaches*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Olivia, S., 2017. *Pendidikan Inklusif untuk Anak-anak Berkebutuhan Khusus*. Yogyakarta: ANDI.
- Perera, H. N., Vosicka, L., Granziera, H. & McIlveen, P., 2018. Towards an integrative perspective on the structure of teacher work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, pp. 1-52.
- Prastiyono, 2013. Implementasi Kebijakan Pendidikan Inklusif. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1), pp. 117-128.
- Profiroi, M., 2001. Managementul organizațiilor publice. *Management of Public Organizations*, pp. 1-8.
- RadarBanyumas, 2017. *Pendidikan Inklusi Butuh Guru Pendamping Khusus*. [Online] Available at: <http://radarbanyumas.co.id/pendidikan-inklusi-butuh-guru-pendamping-khusus/> [Diakses Monday March 2018].
- Republika.co.id, 2018. News. [Online] Available at: <https://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/13/07/17/mq2zvp-jumlah-anak%20berkebutuhan-khusus-di-indonesia-tinggi> [Diakses 20 December 2018].
- Robbins, P. S. & Judge, A. T., 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robertson, I. & Cooper, C., 2010. Full Engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. *Emerald Insight: Leadership & Organization Development Journal*, 31(4), pp. 324-336.
- Saks, A. M., 2006. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), pp. 600-619.
- Satori, D. & Komariah, A., 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Schaufeli, W. & Bakker, A., 2003. UWES: Work Engagement Scale. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, November. pp. 1-48.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. B., 2004. Job demands, Job resources and their Relationship with Burnout and Engagement. *Emerald Insight: Journal of Organizational Behavior*, Volume 25, pp. 293-315..
- Schweitzer, M. J. C., 2014. *PREDICTORS OF WORK ENGAGEMENT AMONG TEACHERS IN REGINA AND SASKATOON*, Regina, Saskatchewan: s.n.

- Shuck, B. & Wollard, K., 2010. Employee engagement and HRD : D: a seminal review of the foundation. *Human Resources Development Review*, 9(1), pp. 89-110.
- Simbula, S., Guglielmi, D. & Schaufeli, W. B., 2011. A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), p. 285–304.
- Sitthisomjin, U., Sompracha, K. & Phuseeorn, S., 2018. The effects of innovation management on school performance of secondary schools in Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, pp. 1-6.
- Tangkilisan, H. N., 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Towers Perrin, 2013. *Working Today: understanding what drives employee*. [Online] Available at: [http://www.keepem.com/doc_files/towers_perrin_talent_2003\(thefinal\).pdf](http://www.keepem.com/doc_files/towers_perrin_talent_2003(thefinal).pdf) [Diakses Tuesday October 2018].
- Uden, J. M. V., Ritzen, H. & Pieters, J. M., 2013. I think i can engaged my student. Teachers' perceptions of student engagement and their beliefs about being a teacher. *Teaching and Teacher Education*, Volume 32, pp. 43-54.
- UNESCO, 2009. Mengajar Anak-anak dengan Setting Inklusif. Dalam: *Merangkul Perbedaan: Perangkat untuk Mengembangkan Lingkungan Inklusif Ramah terhadap Pembelajaran*. s.l.:IDPN Indonesia; Arbeiter-Samariter-Bund; Handicap International; Plan International, p. 90.
- Vazirani, N., 2007. *Employee Engagement*, s.l.: Working Paper Series, SIES College of Management Studies.
- Wood, J. T., 2010. *Interpersonal Communication*. 6 penyunt. Boston-USA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Yada, A. & Savolainen, H., 2017. Japanese in-service teachers' attitudes toward inclusive education and self-efficacy for inclusive practices. *Teaching and Teacher Education*, Volume 64, pp. 222-229.
- Yeung, A. S., 2011. Exploring organizational perspectives on implementing educational inclusion in mainstream. *International Journal of Inclusive Education*, 16(7), p. 675– 690.
- Yildiz, N. G., 2015. Teacher and Student Behaviors in Inclusive Classrooms. *Educational Sciences: Theory & Practice*.
- Yin, R. K., 2011. *Studi Kasus : Desain dan Metode*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.



LAMPIRAN A

Formulir Kesiediaan Informan Penelitian dan Kuesioner Demografi

Formulir Kesiediaan (*Consent Form*)

Dengan Hormat,

Saya akan melakukan penelitian mengenai Gambaran Dimensi *Work Engagement* Guru Di Sekolah Inklusif di SDN 1 Sumpster. Saya melakukan penelitian ini karena saya tertarik menggali informasi mengenai pengalaman Bapak/Ibu sebagai Guru selama mengajar di Sekolah Inklusif. Saya berharap bahwa, Bapak/Ibu merupakan salah satu pihak yang tertarik untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Jika Bapak/Ibu memutuskan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, Bapak/Ibu akan diminta untuk berpartisipasi dalam dua sesi wawancara, satu berlangsung sekitar 30 menit dan satu lainnya berlangsung sekitar 30 menit. Wawancara ini akan direkam untuk ditranskripsi dan akan dijadwalkan pada waktu yang paling nyaman bagi Anda.

Semua kerahasiaan informan akan dijaga dan hanya sebatas informasi demografis yang akan disertakan dalam laporan akhir. Semua informasi ini akan disimpan dalam lokasi yang aman dan hanya dapat diakses oleh peneliti. Temuan penelitian ini akan disajikan dalam laporan Tesis di Magister Manajemen FEB UB.

Jika Bapak/Ibu bersedia mengambil bagian dalam penelitian ini, maka Bapak/Ibu akan memiliki kesempatan untuk merefleksikan pengalaman yang dirasakan selama mengajar di Sekolah Inklusif. Mengambil bagian dalam penelitian ini saya serahkan kepada Bapak/Ibu, tidak akan ada unsur pemaksaan dari pihak manapun jika Bapak/Ibu memutuskan untuk tidak melakukannya karena Bapak/Ibu tetap memiliki hak untuk dapat berhenti kapan saja, apabila terdapat ketidaknyamanan dalam prosesnya.

Jika Bapak/Ibu mengetahui lebih banyak dan masih memiliki pertanyaan mengenai penelitian ini, jangan ragu untuk menghubungi saya di nomor HP 082264006179 atau melalui email daisymarthina27@gmail.com. Proposal penelitian ini telah diseminarkan dan disetujui oleh Dosen pembimbing di MM FE Universitas Brawijaya Malang. Anda akan mendapatkan salinan formulir kesiediaan.

Hormat saya,

Daisy Marthina Rosyanti, SE

Pernyataan Kesediaan

Saya bersedia untuk mengambil bagian dalam penelitian ini. Saya membuat pernyataan ini dalam keadaan sadar dan tahu dengan apa yang akan Saya lakukan, dan bahwa Saya bisa berhenti setiap saat.

Tanda Tangan

Tanggal :



Kuesioner Demografi Informan

(Demographic Questionnaire)

Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan informasi penting tentang diri Anda. Silahkan lengkapi jawaban dengan memeberikan tanda silang (X) pada pilihan atau dengan mengisi area kosong yang disediakan. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya. **Harap untuk tidak menulis nama Bapak/Ibu pada formulir ini.** Jawaban Bapak/Ibu akan dieksplorasi lebih lanjut selama wawancara. Terimakasih

No.	Biodata	Identitas Umum
1	Peserta nomor	(diisi oleh peneliti)
2	Tempat/Tanggal Lahir	____/____-____-____
3	Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
4	Usia	
5	Pendidikan terakhir	
6	Status Pekerjaan	<input type="checkbox"/> PNS <input type="checkbox"/> Non-PNS
7	Jabatan Pekerjaan	
8	Berapa lama bekerja	
9	Hari dan Tanggal Wawancara	Hari : Tanggal :
9	Tanda tangan	

*Berikan tanda silang (X) pada pilihan atau dengan mengisi area kosong yang disediakan, **Terimakasih**

LAMPIRAN B
Formulir Kesediaan Untuk Wawancara Direkam



Formulir Kesiediaan untuk Wawancara yang direkam
(Audiotape Consent Form)

Saya setuju untuk mengadakan wawancara yang direkam yang diselenggarakan di :

Pada hari dan Tanggal : _____ Jam : _____

Tanda Tangan

Saya telah diberitahu bahwa Saya memiliki hak untuk mendengarkan rekaman hasil wawancara sebelum dipergunakan lebih lanjut.

Saya telah memutuskan bahwa. Dengan ini Saya :

☐

Ingin mendengar rekaman

☐

Tidak ingin mendengar

Bubuhkan tanda tangan di bawah ini jika Anda ingin mendengarkan rekaman. Namun jika Anda ingin mendengarkan rekaman, maka Anda akan diminta untuk menandatangani setelah mendengarkannya.

Daisy Marthina (peneliti) boleh ☐ boleh / ☐ tidak boleh menggunakan rekaman hasil wawancara dari Saya. Rekaman asli atau salinan dapat digunakan untuk penelitian ini.

Tanda Tangan

Tanggal

LAMPIRAN C
Interview Guide Dan Wawancara Kedua



INTERVIEW GUIDE

Variabel	Sub Variabel	No. Poin Pertanyaan	Informan
Work engagement	Keterlibatan kognitif (<i>cognitive-physical engagement</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Bapak/Ibu bersemangat mengajar di sekolah inklusif ? 2. Jika iya/tidak, mengapa merasakan hal tersebut ? 3. Apakah Bapak/ibu pernah mengalami kesulitan saat mengajar ? 4. Tantangan atau kesulitan seperti apa yang sering kali dirasakan Bapak/ibu saat proses belajar mengajar ? 5. Lalu bagaimana Bapak/ibu menghadapi kesulitan tersebut ? 6. Apakah Bapak/ibu pernah merasa kelelahan/jenuh mengajar ABK ? dan 7. Bentuk kelelahan seperti apa yang Bapak/Ibu rasakan ? 8. Apakah Bapak/ibu menikmati pekerjaan ini ? 9. Jika iya/tidak, mengapa merasakan hal tersebut ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. GPK 2. <i>Shadow teacher</i> 3. Guru kelas
	Keterlibatan emosional (<i>emotional engagement</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah pekerjaan yang dilakukan saat ini memberikan arti penting bagi kehidupan Bapak/ibu ? 2. Bagaimana Bapak/Ibu merasakan hal tersebut ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. GPK 2. <i>Shadow teacher</i> 3. Guru kelas
	Keterlibatan sosial dengan rekan kerja (<i>social engagement with colleague</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut Bapak/ibu seberapa penting membangun kedekatan dengan rekan kerja ? 2. Bagaimana Bapak/ibu membangun kedekatan dengan sesama rekan kerja ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. GPK 2. <i>Shadow teacher</i> 3. Guru kelas

Lanjutan

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Apakah pernah terjadi <i>crash</i> dengan sesama guru ? misalnya mengenai metode belajar 4. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasinya ? 5. Apakah menurut Anda, rekan kerja yang bekerja dg 6. Bapak/ibu sudah mengerti tentang cara mengajar ABK atau setting sekolah inklusif ? 7. Apakah menurut Anda, rekan kerja sudah memiliki kepedulian untuk saling membantu ? 	
	<p>Keterlibatan sosial dengan siswa</p> <p>(<i>social engagement with student</i>)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Strategi pendekatan apa yang Bapak/ibu gunakan untuk membangun kedekatan dengan siswa yang heterogen ? 2. Apakah ada perbedaan Model/metode yg digunakan mengajar ABK dan siswa reguler dan bagaimana bentuknya ? 3. Apakah ada perbedaan memotivasi ABK dan murid reguler dan Bagaimana bentuknya ? 4. Apakah ada perbedaan penilaian belajar ABK dan murid reguler dan Bagaimana bentuknya ? 5. Bagaimana ibu merencanakan pengelolaan kelas dalam setting inklusif ? 6. Bagaimana bentuk penanganan siswa ABK yang sulit diatur ? 7. Bagaimana hasil perkembangan belajar siswa ABK ? 8. Saat ini ada berapa siswa ABK disini ? 	Guru Kelas

Lanjutan

	<p>In deep interview :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana menurut ibu mengenai lingkungan fisik sekolah dalam seting inklusif disini ? 2. Bagaimana lingkungan kerja disini ? 3. Apakah <i>feedback</i> dari sekolah atau kepala sekolah sudah sesuai dengan keinginan atau harapan ibu ? jika iya, seperti apa bentuknya ? jika tidak, <i>feedback</i> seperti apa yg ibu harapkan ? 4. Jika iya, seperti apa itu ? jika tidak, <i>feedback</i> apa yg ibu harapkan ? 5. Apakah pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan ? Berapa kali bapak ibu mengikuti pelatihan ? 6. Menurut Bapak/ibu adakah hal-hal atau tips yang perlu disiapkan guru mengajar di sekolah inklusif ? 7. Apa yang Bapak/ibu harapkan dari sekolah sekolah inklusif ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. GPK 2. <i>Shadow teacher</i> 3. Guru kelas
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Ibu bersemangat menjadi bagian dari sekolah inklusif ? jika iya/tidak, mengapa merasakan hal tersebut ? 2. Apa tantangan atau kesulitan terbesar yang ibu rasakan selama memimpin di sekolah inklusif ? Bagaimanakah ibu menghadapinya ? 3. Apakah ibu menikmati pekerjaan ini ? 4. Apakah pekerjaan saat ini memberikan arti penting bagi kehidupan ibu ? Bagaimana Ibu merasakan hal tersebut ? 5. Menurut ibu, bagaimana lingkungan fisik di sekolah ini ? apakah sarana prasarananya sudah sesuai ? 6. Bagaimana sosial budaya di sekolah ini ? *hubungan atau sikap guru-siswa, guru dan guru dan guru dan orang tua 7. Menurut ibu seberapa penting membangun kerjasama ? 8. Bagaimana strategi membangun kerja sama dengan guru ? 9. Bagaimana strategi membangun kedekatan dengan siswa ? 10. Bagaimana strategi membangun kedekatan dengan orang tua siswa ? 11. Apakah sejauh ini semua warga sekolah sudah melibatkan diri dengan konsep inklusif ? 12. Apakah usaha sekolah mensosialisasikan program inklusif ? 13. Apakah ada dukungan dari pihak luar ? *orang tua/pemerintah 14. Bagaimana hasil belajar siswa ABK ? 	Kepala Sekolah

Lanjutan

	<ol style="list-style-type: none">1. Bagaimana perkembangan belajar anak Bapak ?2. Apakah usaha guru dan pihak sekolah sudah sesuai dengan harapan Bapak ? Bagaimana pendapat bapak mengenai hal tersebut ?3. Apakah harapan Bapak sebagai orangtua terhadap sekolah inklusif ?	Orangtua siswa
--	---	-------------------



Daftar Pertanyaan untuk Wawancara Kedua

Sesi wawancara kedua dimulai dengan memberikan pertanyaan kepada informan sebagai berikut :

1. Apa yang Anda pikirkan setelah Anda membaca dan menafsirkan transkripsi (hasil wawancara) dari wawancara pertama ?
2. Apa ada pengalaman lain yang masih dapat diceritakan/diungkapkan selama mengajar di sekolah inklusif ?

Peneliti kemudian membacakan transkripsi hasil wawancara pertama kepada setiap informan dan mempersilahkan informan dan mempersilahkan informan untuk menginterupsi kapan saja dan memberikan komentar atau klarifikasi apabila ada bagian yang kurang atau tidak sesuai dengan keterangannya pada wawancara pertama. Dari transkripsi yang dibacakan, setiap informan diminta menyimak pertanyaan berikut :

1. Apakah pemikiran penulis yang dituangkan dalam transkripsi ini sudah sesuai dengan pengalaman-pengalaman yang Anda alami ?
2. Apakah ada bagian dari pengalaman Anda yang hilang atau terlupakan pada transkripsi (hasil wawancara) ini ?

Pertanyaan-pertanyaan tambahan untuk wawancara kedua dirumuskan ketika penulis selesai menganalisis hasil dari wawancara pertama. Pertanyaan-pertanyaan tambahan ini merupakan hal yang spesifik dan berbeda bagi masing-masing informan serta memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menggali tema-tema khusus bagi setiap informan, memberikan kesempatan kepada setiap informan untuk

mengontentikkan tema-tema yang muncul dari wawancara pertama mereka, mengkalrisikasikan isi dan memberikan kesempatan kepada setiap informan untuk mengungkapkan informasi tambahan.

